



REGIONAL

Auf zu neuen Ufern! Mobilität in der dualen Ausbildung



INHALT

JOBSTARTER INTERVIEW

AUSWÄRTS ZUHAUSE:
Matthias von Schlichtkrull-Guse
über die Unterstützung von
mobilen Azubis.
Seite 3

JOBSTARTER THEMA

Angebot trifft Nachfrage: Junge
Auszubildende werden mobil.
Seite 5

JOBSTARTER PROJEKTE

Neue Wege: JOBSTARTER plus-
Projekte stärken Ausbildungs-
mobilität.
Seite 11

JOBSTARTER SERVICE

Tipps: So können Unternehmen
überregional Fachkräfte
gewinnen.
Seite 13

JOBSTARTER LITERATUR

Lesenswert: Literatur zur
interregionalen Mobilität.
Seite 15

JOBSTARTER NEWS

Webmagazin „Suche Azubi, biete
Zukunft“ stellt Erfolgsstory
Mobilität vor.
Seite 16

Liebe Leserin, lieber Leser,

eine berufliche Perspektive anpeilen und den Kurs setzen Richtung „Ausbildung in der Ferne“: Für die Auszubildenden Claudia, Hannelore und Marc, die wir in dieser Ausgabe porträtieren, war die Entscheidung für eine Lehre in ihrem Traumberuf eng verbunden mit dem Entschluss, ihren „Heimathafen“ zu verlassen und an ihrem Ausbildungsort in eine neue Lebenswelt einzutauchen. Alle drei haben durch diesen Schritt ihren sozialen und beruflichen Horizont erweitert und dadurch an Selbstbewusstsein, Reife und Handlungskompetenz gewonnen. „Auf zu neuen Ufern“ – das gelingt ausbildungssuchenden Jugendlichen vor allem dann, wenn motivierende Eltern und Lehrer sowie Unternehmen, die sich auf die Bedürfnisse der „Azubis aus der Ferne“ einstellen, ihre Mobilitätsbereitschaft fördern. Wie zum Beispiel bei Claudia, Hannelore und Marc, deren Arbeitgeber ideelle und organisatorische Unterstützung leisten oder sogar die Unterkunft in einem Lehrlingswohnheim anbieten.

Ausbildungsmobilität eröffnet jedoch nicht nur jungen Menschen, die ins Berufsleben starten, hervorragende Zukunftsperspektiven. Auch für Unternehmen, die bei der Suche nach Nachwuchskräften ihren Radius auf entferntere Regionen ausweiten, zahlt sich Weitblick aus. Sie erschließen sich damit ein größeres Potenzial an Bewerberinnen und Bewerbern – und somit die



Möglichkeit, genau jene Auszubildenden zu finden, die ihr Anforderungsprofil optimal erfüllen. Wer heute das Ruder in die Hand nimmt und sich um den Nachwuchs kümmert, kann morgen auf erfahrene Fachkräfte zählen und somit personelle Engpässe „umschiffen“. Ausbildungsmobilität bietet Auszubildenden und Unternehmen vielfältige Chancen, und auch der Staat unterstützt dabei (siehe S. 14).

Für Auszubildende und Unternehmen gilt deshalb: Volle Kraft voraus!



Anregende Lesemomente mit der neuesten Ausgabe von **JOBSTARTER REGIONAL** wünscht Ihnen

Ihre Sigrid Meiborg

Impressum

Herausgeber: Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 02 28 / 1 07-29 09, Fax: 02 28 / 1 07-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Bestellungen:

Tel.: 030 / 18 272 272 1, Fax: 030 / 18 10 272 272 1
oder per E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Sie möchten das Journal JOBSTARTER REGIONAL regelmäßig kostenlos erhalten? Dann schicken Sie bitte eine E-Mail mit Ihrer Adresse an info@jobstarter.de!

ISSN 1863-8384

Ausgabe 1/2015
10. Jahrgang, Heft 23
Bonn, Juni 2015

Redaktion: Dr. Dagmar Gielisch, Katharina Kanschat, Sigrid Meiborg (verantwortlich)

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern):
Sigrid Meiborg (2), Dr. Joachim Gerd Ulrich (9–10),
Stefanie Wolff-Heinze, PRpetuum GmbH (3, 4, 5–8, 10–15),
Anne Gassen (16)

Gestaltung: PRpetuum GmbH, München
Herstellung: Silber Druck oHG, Niestetal

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern):
JOBSTARTER/Silvia Kröger-Steinbach, Christian Ahrens (Titel, 2 oben, 5, 10, 11, 13)
JOBSTARTER/Jürgen H. Krause (2 unten)
Verband der Kolpinghäuser e.V. (3)
SONNPLAST GmbH (6)
JOBSTARTER/Thilo Schoch (8)
Mutlu Kurtbas/iStockphoto (15 u. r.)
JOBSTARTER/Anne Gassen (16)

Jugendliche in der überregionalen Ausbildung benötigen ein stabilisierendes Fundament

Jährlich nutzen hierzulande über 200.000 Jugendliche das Angebot von Jugendwohnheimen, die wertvolle Unterstützung bei der beruflichen und sozialen Integration jenseits des Elternhauses leisten. „Heimat in der Fremde“ finden junge Auszubildende zum Beispiel beim Verband der Kolpinghäuser e. V. (VKH) – mit 40 Jugendwohnheimen der größte Anbieter in Deutschland. Matthias von Schlichtkrull-Guse, VKH-Referent und Geschäftsführer von AUSWÄRTS ZUHAUSE, unterstreicht im Gespräch mit JOBSTARTER REGIONAL, wie wichtig der (über)regionale Schulterchluss ist, um die Ausbildungsmobilität von Jugendlichen wirksam zu fördern.

Was sollten die maßgeblichen Akteure auf dem Ausbildungsmarkt aus Ihrer Sicht tun, um noch mehr Jugendliche zu Mobilität zu motivieren?

Vielen jungen Menschen ist der Schritt in die Ausbildung schon Wagnis genug; da möchten sie nicht noch durch einen Ortswechsel verunsichert werden. Umso wichtiger ist es, dass man Jugendlichen in der überregionalen Ausbildung ein stabilisierendes Fundament bietet – beispielsweise durch Angebote wie Jugendwohnen oder erfolgreiche Instrumente der JOBSTARTER plus-Projekte.

Aus meiner Erfahrung ist bei vielen Betrieben eine Zurückhaltung zu spüren: Sie befürchten, dass die Abbrecherquote steigt, je weiter Heimat und Ausbildung voneinander entfernt sind. Auch hier bietet sich das Jugendwohnen an, denn kaum einer der jungen Bewohner bricht die Ausbildung ab. Was für Studenten selbstverständlich geworden ist – in einer anderen Stadt zu studieren –, sollte auch für Auszubildende selbstverständlich sein: Die Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Berufsausbildungsbeihilfe sind da, nur das Bewusstsein für die Möglichkeiten und Chancen fehlt noch. Hierfür müssen alle Ausbildungspartner wie Schulen, Betriebe, Sozialpartner, Kammern und Innungen werben.

Welchen Beitrag kann das Kolpingwerk zur Stärkung der dualen Ausbildung leisten?

Wir sind auf vielen Ebenen – im Jugendwohnen wie auch im Gesamtverband – sehr aktiv, um den hohen Wert der dualen Ausbildung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zu untermauern: über die Kolping-Jugend, über Ausbildungspatenschaften, Schnuppertage in Betrieben und unsere Mitglieder im Kolping-Verband, die durch Praktika die Türen zu ihren Unternehmen öffnen. Ich halte es für sehr wichtig, jedem Jugendlichen individuell seine Chancen und Perspektiven aufzuzeigen. Daher ermutigen wir in unterschiedlichen Aktionen zu mehr Mobilität und versichern den jungen Menschen: Wir als Kolpingwerk begleiten und unterstützen euch bei dieser Herausforderung!



Matthias von Schlichtkrull-Guse, Referent, Verband der Kolpinghäuser e. V.; Geschäftsführung AUSWÄRTS ZUHAUSE

Eine BIBB-Befragung unter 1.200 Unternehmen 2014 ergab, dass drei von vier Betrieben das betreute Jugendwohnen nicht kennen. Wie lässt sich das ändern?

Es bedarf verschiedener Zugänge: Zum einen sollten die Spitzenverbände des Jugendwohnens zum Beispiel bei der Bundesvereinigung der Arbeitgeber, aber auch bei Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern den regelmäßigen Kontakt und Informationsaustausch suchen. Zudem unterstützt die stetige Präsenz in Informationsmedien, die die Fachkräftesicherung und Ausbildungsmobilität thematisieren, den Bekanntheitsgrad des Jugendwohnens.

In vielen Regionen driften Bewerberwünsche und Unternehmensnachfrage auseinander. Welche Strategien entwickelt das Kolpingwerk, damit wieder mehr Töpfe ihren Deckel finden?

Dank unserer engen Kontakte in die Industrie können wir ausbildungswillige junge Menschen konkret an Unternehmen in unterschiedlichen Branchen – wie zum

Beispiel in die Elektronik-Sparte – vermitteln. Zudem wirken wir auf lokaler Ebene und versuchen, strukturschwache und strukturstarke Regionen passgenau miteinander zu verbinden – beispielsweise durch die Vermittlung von Auszubildenden vom Niederrhein ins Münsterland.

Wo gibt es aus Ihrer Sicht noch großen Handlungsbedarf – beispielsweise durch zusätzliche Angebote im Jugendwohnen?

Die Frage der Mobilität junger Menschen und der Bedarf an zusätzlichen Angeboten des Jugendwohnens sind eng verknüpft mit den aufsteigenden und wirtschaftsstarke Regionen, z. B. in Großstädten oder konkret im Umkreis von Automobilwerken. Früher hatten Unternehmen eigene Lehrlingswohnheime; diese wurden jedoch geschlossen, so dass die Auszubildenden heute eine Wohnung finanzieren müssen. Hier sehen wir beispielsweise erheblichen Bedarf. An einzelnen Standorten haben Unternehmen bereits Kontakt mit uns aufgenommen und sich nach Jugendwohnen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit erkundigt.

„Die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für junge Menschen müssen verstärkt betont werden.“

Wie bringen Sie Betriebe und Auszubildende konkret zusammen?

Wir nutzen unser gesamtes Kontakte-Netzwerk und können somit für Unternehmen und Jugendliche maßgeschneiderte Lösungen anbieten. Ideal ist, wenn sich unsere Unterstützung in vielen Regionen herum-spricht: So kommen dann Unternehmen auf uns zu, wenn sie offene Ausbildungsstellen haben; und junge Menschen wenden sich an uns, wenn sie eine Lehrstelle außerhalb ihrer Heimatregion suchen. Hierfür haben wir 2013 die Unternehmer-Stammtische ins Leben gerufen und modellhaft an diversen Standorten wie Koblenz, Erfurt und Schweinfurt erprobt. Mittlerweile haben sich diese Stammtische in 15 Regionen fest etabliert.

Welche Ergebnisse erzielen Sie mit den Unternehmer-Stammtischen?

Beim ersten Treffen ist der Aha-Effekt bei den Unternehmen sehr groß, weil sie bis dato keine Vorstellung vom Jugendwohnen hatten und nun die tollen Perspektiven unseres Angebots kennenlernen. Denn es gibt ja Unternehmen, die Stellen nicht besetzen – weil sie es Jugendlichen nicht zutrauen, 200 Kilometer entfernt vom Elternhaus zu leben und eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Bei den folgenden Treffen werden dann konkrete Probleme und pragmatische Lösungen besprochen: Berichtet uns zum Beispiel ein Unternehmer von mangelhaften Mathekenntnissen seiner Auszubildenden, stellen wir Lehrpersonal aus der Kolping-Familie für Nachhilfeunterricht zur Verfügung.

Welche Rolle spielen Jugendwohnheime für die Eltern, für ausbildende Unternehmen sowie für die Berufsschulen und die Jugendlichen?

Unsere Jugendwohnheime sehen sich als Elternhaus-Ersatz. Wir bieten dem jungen Menschen all das, was er idealerweise auch durch seine Familie erfährt: Ansprache, Heimat, Begleitung sowie Unterstützung – natürlich auch klare Regeln und Tagesstrukturen. Für Unternehmen und Berufsschulen fungieren wir als wichtiger Ansprechpartner, der den Auszubildenden gezielt stärkt und unterstützt, wenn es Probleme gibt. Zudem profitieren die Jugendlichen enorm vom Peer-Learning-Effekt mit anderen Auszubildenden und den sozialen Kompetenzen, die sie bei uns aufbauen. Letztlich ist dieses Zusammenspiel von Elternhaus, Unternehmen, Berufsschule und Jugendwohnheim sicherlich ein wichtiger Faktor, damit der Jugendliche seine Ausbildung fern der Heimatregion mit Erfolg absolvieren kann.

Welche Unterstützung wäre von staatlicher Seite oder auf der kommunalen Ebene optimal? Wie könnten alle Beteiligten noch besser an einem Strang ziehen?

Die Bekanntheit der Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für junge Menschen, die während ihrer Ausbildung mobil sind, muss immer wieder betont werden. So bietet AUSWÄRTS ZUHAUSE als trägerübergreifender Zusammenschluss von Jugendwohnheimen in Deutschland auf seiner Internetseite (www.auswaerts-zuhause.de) nicht nur Informationen zum Jugendwohnen, sondern auch zu Fördermöglichkeiten und über Links zu vielen Themen rund um die Ausbildung und den Übergang Schule-Beruf.



Interregionale Mobilität: Wie Angebot und Nachfrage zusammenfinden

2014 blieben laut Bundesagentur für Arbeit fast 21.000 ausbildungsinteressierte Jugendliche ohne Lehrstelle und zugleich 37.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Diese Zahlen verdeutlichen, dass das Matching zwischen Angebot und Nachfrage noch Optimierungspotenzial hat. Wie man es ausschöpft und damit den drohenden Fachkräftemangel abmildern kann, zeigen beispielhaft die von JOBSTARTER plus geförderten Projekte: Sie bringen Bewegung in regionale Ausbildungsmärkte – mit Netzwerk-Initiativen, Motivationsprogrammen für Jugendliche und innovativen Wegen zu mehr Ausbildungsmobilität.

Kennzeichnend für den Ausbildungsmarkt in manchen Regionen ist, dass Angebot und Nachfrage nicht ausreichend zueinanderfinden. Die Ursachen für diese Passungsprobleme, wie sie der Ausbildungsmarkt-Experte Dr. Joachim Gerd Ulrich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf den Seiten 9–10 beleuchtet, sind Disparitäten in einzelnen Berufssparten und Regionen: So weist die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2014 beispielsweise für den Nordosten mit über 21 Prozent einen deutlich höheren Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen aus als für einzelne Regionen Niedersachsens, wo die Quote unter drei Prozent liegt. Zugleich haben Ausbildungsaspiranten in Ostbayern tendenziell bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz „vor der Haustüre“ als jene in Nordrhein-Westfalen.

Wo heute kein Nachwuchs ausgebildet wird, fehlen morgen die Fachkräfte

Laut aktueller Projektionen des BIBB sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden

bis 2030 über zehn Millionen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in den Ruhestand gehen; diese Zahl kann den Vorausberechnungen zufolge jedoch nur mit 7,5 Millionen Neuzugängen kompensiert werden. Vor diesem Hintergrund wird deutlich: Jede Nachwuchsfachkraft ist unverzichtbar. Sowohl Betriebe als auch junge Menschen, die mit einer praxisnahen Ausbildung ins Berufsleben starten möchten, sollten daher ihre Chancen beim Thema „Interregionale Mobilität“ entdecken.

Lösungswege zum gelungenen Matching: Interregionale Mobilität

„Es geht letztlich nicht um abstrakte Zahlen, sondern um den einzelnen Jugendlichen und den einzelnen Betrieb“, brachte es DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer anlässlich der Unterzeichnung der „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018“ im Dezember 2014 auf den Punkt. Die Bundesregierung sowie Vertreter der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Länder besiegelten mit der neuen Allianz ihre Absicht, sich gemeinsam für



Beeindruckt ihren Arbeitgeber mit außerordentlichem Engagement: Hannelore Weis (18) mit SONNPLAST-Ausbilder Björn Wicklein.

Eindrucksvolles Engagement: Gerne in die Ferne

Im Thüringer Wald kurbelt eine außergewöhnliche Kooperation den Wachstumsmotor an

„Wir müssen die Menschen, die auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt als Bewerber auf der Suche sind, besser an überregionale Angebote heranzuführen. Denn Stillstand durch unerfüllte Nachfrage schadet dem jeweiligen Menschen ebenso wie der Wirtschaft“, ist Frank Fleischmann von der Arbeitsagentur Suhl überzeugt. Diese Intention war 2013 der Ausgangspunkt einer erfolgversprechenden Kooperation im Süden Thüringens – dort wo der Mittelstand boomt und kaum mehr Nachwuchskräfte zu finden sind. Der Wirtschaftsverein WIR – ein länderübergreifender Zusammenschluss von Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung – gab den Anstoß, bei der Suche nach dringend benötigten Fach-

eine Stärkung der dualen Berufsausbildung einzusetzen. Ein erklärtes Ziel der 13 Partner ist, die Passungsprobleme zwischen Bewerbern und Unternehmen zu verringern, unter anderem durch die gezielte Förderung der räumlichen und beruflichen Mobilität der Jugendlichen. So wollen Wirtschaft und Gewerkschaften u. a. mit Angeboten wie Lehrstellenbörsen und Mobilitätshilfen die deutschlandweite Suche nach Ausbildungsplätzen für Jugendliche erleichtern; die Länder werden sich für kostenlose, Regionen übergreifende ÖPNV-Tickets stark machen.

Von den Chancen profitieren alle

Immer mehr Betriebe und auch Auszubildende entdecken die vielen unterschiedlichen Vorteile, wenn sie ihren Suchradius über die unmittelbare regionale Umgebung hinaus erweitern und ihren Blick auf Weitwinkel stellen: Für Unternehmen erschließt sich ein größerer Bewerberkreis; das erhöht zugleich die Chance, die Auszubildenden auswählen zu können, die die Anforderungen des Betriebes optimal erfüllen. Zugleich kann eine Erweiterung des Suchhorizonts eine langfristige Planbarkeit in puncto Belegschaft sicherstellen und somit personelle Engpässe vermeiden. Auch die Jugendlichen profitieren vom Mobilitäts-Bonus: Eine Ausbildung in der Ferne unterstützt den Reifungsprozess,

fördert selbstständiges Denken und Handeln und erweitert ihren Horizont im beruflichen und sozialen Kontext.

Akademiker auf Achse, Azubis im Hotel Mama?

Räumliche Mobilität ist bislang unter Schulabgängerinnen und -abgängern, die eine Berufsausbildung anstreben, noch relativ wenig ausgeprägt, wie das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln im März 2014 konstatierte: Nur rund sechs Prozent aller Auszubildenden pendelten 2013 in andere Bundesländer. Und eine überregionale Bewerbung – so ergab eine BIBB-Schulabgänger-Befragung 2012 – ziehen lediglich rund 16 Prozent der Jugendlichen, die eine Ausbildung absolvieren möchten, in Betracht. Diese Zahlen offenbaren im Vergleich zu Absolventen einer akademischen Ausbildung einen deutlichen Unterschied im Mobilitätsverhalten. Das könnte auch an den allgemein bekannten Angeboten liegen, die den Studierenden die Orientierung am neuen Lebens- und Lernort erleichtern: Ob Studentenwohnheim, Semesterticket, BAföG oder AstA – das Umfeld einer Universität hält viele Strukturen und Anlaufstellen bereit.

und Nachwuchskräften „in die Ferne zu schweifen“. Tatkräftig unterstützt von der Arbeitsagentur Suhl, die sich jeweils mit den Partneragenturen und Jobcentern vor Ort abstimmt, machen sich thüringische und oberfränkische Unternehmen gemeinsam auf den Weg zu potenziellen Bewerbern. Zum Beispiel nach Brandenburg oder ins Rheinland, wo sie sich auf Job- und Ausbildungsmessen präsentieren.

Von den positiven Ergebnissen dieser überregionalen Suche ist auch die SONNPLAST GmbH überzeugt, die in Sonneberg Formteile aus thermoplastischen Kunststoffen für die Automobilindustrie herstellt. Stillstand sei keine Option, betont der Ausbildungsbeauftragte Jörg Dennochweiler: „Bis 2020 möchten wir die Zahl der Beschäftigten von derzeit 330 auf 500 steigern und das Umsatzvolumen verdoppeln.“ Doch für diese Wachstumsziele braucht man Auszubildende, die ihre Chance in der überregionalen Mobilität erkennen. Wie die 18-jährige Hannelore Weis aus dem nordrhein-

westfälischen Kall-Krekel, die – entgegen dem Ratschlag ihrer Lehrer – nicht Floristin, sondern Verfahrensmechanikerin werden wollte. Dafür nahm sie sogar den Umzug in das 500 Kilometer entfernte Sonneberg in Kauf. „Mich hat alles überzeugt: die Region, die Unterstützung meiner Kollegen und vor allem das Weiterbildungspotenzial und die Aufstiegsmöglichkeiten, die mir das Unternehmen bietet.“

Dass diese Bereitschaft zur Mobilität nicht erzwungen, sondern nur mit wirksamen Maßnahmen gefördert werden kann, ist allen Kooperationspartnern klar: Daher bemühen sich die Kommunen vor Ort um einen optimalen Nahverkehr, die Stadt Sonneberg um unkomplizierte Unterstützung bei der Wohnungssuche und die Arbeitsagentur organisiert Welcome-Abende für Neuankommlinge. „Für den wirtschaftlichen Erfolg der Region und die Schaffung beruflicher Perspektiven“, so das Credo von Frank Fleischmann, „ist uns kein Weg zu weit und keine Lösung zu unkonventionell.“

Auf diese Unterstützung ist Verlass

Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung stehen Unterstützungsangebote zur Verfügung (siehe hierzu Seite 14); doch sind diese oft noch unbekannt und werden dementsprechend wenig genutzt. So wurde die von der Bundesagentur für Arbeit gewährte Berufsausbildungsbeihilfe (BAB / www.babrechner.arbeitsagentur.de) bislang nur von 17 Prozent der Betriebe in Anspruch genommen. Über 70 Prozent der Unternehmen gaben im Rahmen einer Referenz-Betriebs-System (RBS)-Umfrage des BIBB unter 1.200 Betrieben 2014 zudem an, dass sie das betreute Jugendwohnen (www.auswaerts-zuhause.de) nicht kennen. Dabei ist gerade dieses Angebot, mit dem konfessionelle bzw. öffentliche Träger sowie Kammern und Innungen die Mobilität junger Menschen fördern, eine echte Erfolgsstory: 550 Jugendwohnheime in Deutschland ermöglichen jährlich über 200.000 jungen Menschen ein Zuhause fern der Heimat; circa ein Drittel dieser Bewohner sind Jugendliche, die eine duale Ausbildung absolvieren. Im vom Bundesjugendministerium beauftragten Forschungs- und Praxisentwicklungsprojekt „leben. lernen. chancen nutzen.“ gaben 30 Prozent der Bewohner an: „Ohne das Jugendwohnheim hätte ich meine Ausbildung nicht erfolgreich abgeschlossen.“

Mobilität – wichtiger Zukunftsfaktor aus KMU-Sicht

In der RBS-Umfrage des BIBB 2014 wurde deutlich, wie hoch der Stellenwert von Mobilität aus Sicht der Unternehmen bereits ist: So schätzten 62 Prozent die überregionale Rekrutierung als wichtig ein; 82 Prozent zeigten sich davon überzeugt, dass Mobilität in fünf Jahren ein maßgebliches Instrument zur Fachkräftesicherung sein wird. Doch de facto starten derzeit lediglich fünf Prozent der Betriebe den Versuch, in einem Radius von über 100 Kilometern fündig zu werden. Etwa ein Drittel wählt einen Umkreis unter dieser Marke und die Mehrheit – zwei von drei Betrieben – sucht ihre Auszubildenden in einer Entfernung von nur 20 Kilometern. Diese Zurückhaltung bei der deutschlandweiten Rekrutierung begründeten die befragten Unternehmen mit der Befürchtung, dass sie den Fachkräftenachwuchs aus der Ferne während oder kurz nach der Ausbildung schneller verlieren könnten als Azubis aus der Region. Wenn es hier gelingt, das umfassende Angebot an Unterstützungsleistungen auf breiter Unternehmensbasis bekannt zu machen, könnte sich die momentane Vorsicht in den Betrieben in eine zuversichtliche Haltung gegenüber der überregionalen Suche von Auszubildenden wandeln. Ausführliche Informationen zu verschiedenen Unterstützungsangeboten finden Sie auf Seite 14.

JOBSTARTER: Neue Perspektiven und mehr Chancen

Kreative Ideen für nachhaltige Kooperationsnetzwerke aufgreifen, überregionale Initiativen fördern und somit zur Lösung von regionalen Passungsproblemen beitragen – dies ist die Intention des Programms „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“. Um junge Ausbildungs-bewerberinnen und -bewerber mit Unternehmen zusammenzubringen, setzt JOBSTARTER plus einen seiner Schwerpunkte auf das verbesserte Matching von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. Mit der ersten Förderrunde von JOBSTARTER plus werden seit Anfang 2015 mit dem Themenschwerpunkt „Interregionale Mobilität“ zunächst die beiden Projekte „MobiCamp“ und „MoiN – Mobil in Niedersachsen“ gefördert (siehe Seiten 11–12). Weitere Projekte, bei denen sich unterschiedliche Akteure der Berufsbildung in Netzwerken für Matching und Mobilität zusammenschließen, sollen in den nächsten Förderrunden folgen.

Ansprechpartnerin bei JOBSTARTER für das Thema „Interregionale Mobilität“ ist Dr. Dagmar Gielisch, Tel. 0228 107-1322, gielisch@bibb.de.

Zukunftsbaustein der deutschen Ausbildungsförderung

Die JOBSTARTER-Projekte wollen Jugendliche zu mehr deutschlandweiter Mobilität ermutigen und sie auf die Vielfalt umfassender Unterstützungsmaßnahmen aufmerksam machen – um sie somit zu motivieren, einen Ausbildungsplatz außerhalb der Heimatregion in Betracht zu ziehen. Außerdem sollen die Projektnetzwerke kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, junge Menschen aus Partnerregionen als Auszubildende zu gewinnen und diese in das berufliche sowie soziale Umfeld zu integrieren. Ganz entscheidend für ein gelungenes Matching ist dabei die Konzeption und Umsetzung regionaler Masterpläne, die auf die individuellen Bedürfnisse der Bewerberinnen und Bewerber sowie der Unternehmen eingehen. „Interregionale Mobilität wird zukünftig ein wichtiger Baustein deutscher Ausbildungsförderung sein“, betont der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, Professor Dr. Friedrich Hubert Esser. „JOBSTARTER fördert daher gezielt Projekte, die sich im Rahmen von regionalen Netzwerken diesem Zukunftsthema widmen und dabei Mismatch-Probleme interregional lösen.“



Dank individueller Betreuung und einer Wohnunterkunft vor Ort hat sich Marc Klückmann schnell in sein neues Lebens- und Arbeitsumfeld integriert.

Lockruf aus Kraupa: In junge Menschen investieren

Wie eine Brandenburger Privatfleischerei trotz Bewerbermangel für hochmotivierten Nachwuchs sorgt

„Ein bisschen wie Hans im Glück“ fühlt sich Marc Klückmann (18): Nach einem berufsvorbereitenden Jahr ist ihm der Einstieg in die Ausbildung zum Fleischer bestens gelungen. „Meine Lehrzeit ist sehr abwechslungsreich. Ich werde optimal unterstützt und integriert – auch dank des Lehrlingswohnheims, das mir eine eigene Wohnung, einen kurzen Arbeitsweg und eine motivierende Gemeinschaft mit den anderen Auszubildenden bietet.“ Die beiden Unterkünfte, die die Privatfleischerei Arnold in unmittelbarer Nähe zu ihrem Produktionsstandort gebaut hat, sind ein wichtiger Anreiz, um junge Menschen in die 550-Seelen-Gemeinde Kraupa zu locken: „Auch wegen der schlechten Verkehrsanbindung ist es in dieser strukturschwachen Region eine große Herausforderung, geeignete Fachkräfte zu finden“, betont Matthias Arnold, Juniorchef des Familienunternehmens mit 150 Mitarbeitern und 15 Auszubildenden.

Ein weiterer wichtiger Baustein des umfassenden Mobilitäts- und Motivationspakets: die individuelle Betreuung durch die Lehrlingsbeauftragte Karina Wienandt. „Neben der fachlichen Ausbildung stehe ich allen Lehrlingen für ihre persönlichen Anliegen zur Verfügung – auch abends oder am Wochenende. Zudem finden die Azubis aus ganz Deutschland bei unseren Teams in den 14 Fachgeschäften einen fast familiären Rückhalt.“ Kontakte zu potenziellen Bewerbern knüpft Karina Wienandt auf Ausbildungsmessen, in Schulen, über eine Unternehmenskooperation sowie im Rahmen von Schnupperpraktika. Bei den Interessenten kann das Unternehmen dann mit diversen Anreizen punkten: von der Finanzierung des Führerscheins oder einer Woche Mallorca-Urlaub für Lehrlinge, die erfolgreich an Landes- und Bundeswettbewerben der Innung teilnehmen, bis hin zum dreiwöchigen Azubi-Austausch in Frankreich.

Passungsprobleme und der Nutzen interregionaler Mobilität

Dr. Joachim Gerd Ulrich, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Es ist eigenartig, was in jüngerer Zeit passierte. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote nahm ab, und dennoch stieg die Zahl der Lehrstellen, die nicht besetzt werden können. Nun, man könnte sagen, kein Wunder, wenn die Zahl der Jugendlichen kontinuierlich sinkt, wie das seit 2007 der Fall ist und leider auch in Zukunft so sein wird. Aber warum stieg zugleich auch die Zahl der erfolglosen Ausbildungsnachfrager? Irgendwie passt das nicht zusammen.

Diese Entwicklung ist problematisch. Unsere demografische Lage ist nicht rosig. Die Verrentung der Babyboomer-Generation steht an. Wir brauchen jeden Ausbildungsplatz und Jugendlichen, um einen Fachkräftemangel zu verhindern. Zu Recht zählt deshalb der Berufsbildungsbericht Passungsprobleme zu den zentralen Herausforderungen.

Was sind die Ursachen? Von Besetzungsproblemen sind bislang vor allem Lehrstellen des Handwerks, insbesondere des Lebensmittelhandwerks, und der Gästebetreuung betroffen. Diese Berufe leiden unter Image-Problemen, und es ist gut, dass hier Gegenkampagnen gestartet wurden. Aber das reicht nicht. Die Ausbildungsvergütungen und -bedingungen sind in anderen Berufen deutlich attraktiver. Dies erklärt die Bewerber-schlangen vor den kaufmännischen Berufen und den Medienberufen. Hier ist das Interesse viel größer als das Ausbildungsplatzangebot, und viele Jugendliche bewerben sich erfolglos.

Warum greifen Jugendliche in diesem Fall nicht noch offene Angebote in anderen Berufen auf? Müsste die Chance, doch noch eine Ausbildung beginnen zu können, dafür nicht Anreiz genug sein? Sollten wir Jugendliche also einfach nur stärker ermahnen, sich bei ihrer Berufswahl den Realitäten des Ausbildungsmarktes zu stellen? Aber ist es andererseits sinnvoll, auf einem Markt mit Moral daherzukommen, wo dort letztlich nur zählt: Wie sieht meine eigene Nutzenbilanz von Aufwand und Ertrag aus, wenn ich ein Angebot annehme?

Wir müssen uns also zunächst auf die Berufswahllogiken der Jugendlichen einlassen. Diese Logiken, die oft auch die Logiken ihres sozialen Umfeldes sind, sind bisweilen auch mit unangenehmen Fragen verbunden. Man hört von Jugendlichen, die lieber Hartz IV wählen

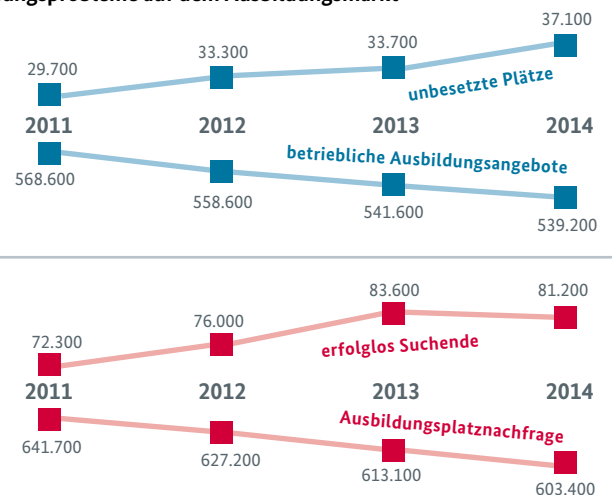
als eine Lehrstelle in einem Beruf, der nicht ihr Traum-beruf ist. Ist das irrational? Aus Sicht der Jugendlichen offenbar nicht. Doch was lässt sie am Nutzen einer Ausbildung zweifeln?

Vielleicht müssen wir auch unsere eigene Haltung auf den Prüfstand zu stellen. Wie denken wir eigentlich über Berufe, die Besetzungsprobleme haben? Nach Ansicht von Jugendlichen zum Teil so schlecht, dass die Ausübung solcher Berufe keine gute Visitenkarte in unserer Gesellschaft wäre. Sind es also auch wir, die es den Jugendlichen schwer machen, solche Berufe zu wählen? Wir könnten das empört zurückweisen. Aber welche Bildungswege und Berufe sind es denn, die wir unseren eigenen Kindern empfehlen?

Ein anderer Punkt betrifft unsere Bilanz des Ausbildungsmarktes. Wir rechnen die vielen erfolglosen Bewerber, die wir in Maßnahmen unterbringen, zu den „Versorgten“. Damit fällt die Differenz zwischen den noch offenen Plätzen und „Unversorgten“ positiv aus, und es sieht so aus, als seien die Chancen auf dem Lehrstellenmarkt durchweg gut. Aber verleitet das die Jugendlichen nicht dazu, ihre Möglichkeiten zu überschätzen und sich in Berufen zu bewerben, in denen sie faktisch doch keine Chancen haben?

Was kann nun eine Förderung der interregionalen Mobilität leisten? Zunächst ist festzustellen, dass die Mobilität schon heute nicht so gering ist. 2013 lernten von

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt



Quelle: BIBB-Datenreport 2015

den 1,6 Millionen BA-registrierten Auszubildenden 366.000 (23 Prozent) in einer anderen Region, als sie wohnten. Hoch ist die Auspendlerquote immer dann, wenn es in der Heimatregion zu wenig Ausbildungsstellen gibt. Die Auspendlerquote steigt jedoch auch dann, wenn die Ausbildungsplätze der eigenen Region so sehr begehrt sind, dass sie Jugendliche anderer Regionen anziehen. Kann man dieser Konkurrenz nicht standhalten, muss man selbst auch woanders suchen.

Interregionale Mobilität ist nicht zwangsläufig die Lösung aller Probleme. Regionen wie z. B. Neuruppin (Brandenburg) oder Freising (Bayern) tut sie gut, weil sie ihre Ausbildungsmärkte stark entlastet. Damit reicht das Angebot dort auch für die nichtmobilen Jugendlichen. In Hamburg oder Dortmund führt eine hohe Einpendlerquote jedoch dazu, dass die Marktlage für die einheimischen Jugendlichen trotz eines relativ großen Ausbildungsangebots sehr schwierig wird.

Mobilitätsbereitschaft hängt zudem stark vom Anreiz ab, sich auf den Weg zu machen. Auf interregionale Mobilität zu setzen, hilft somit nicht, wenn Ausbildungsplätze als unattraktiv gelten. Beispiel Ostseeküste: Rein statistisch zählt Stralsund zu den Regionen mit dem höchsten Ausbildungsplatzangebot – 118 je 100 Nachfrager waren es 2014. Dennoch suchen sich viele ihre Lehrstelle woanders. Es gibt zwar zahlreiche Ausbildungsangebote im Lebensmittelhandwerk und in der Gastronomie, doch die will kaum jemand.

Passungsprobleme lassen sich durch Mobilität somit nur dann grundlegend lösen, wenn das Attraktivitätsgefälle zwischen den Berufen deutlich verringert wird.

Literaturhinweise

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (2014): *Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze*. Bonn: BIBB.

Schier, Friedel; Ulrich, Joachim Gerd (2014): *Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten*. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110 (3). S. 358-373.

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd (2015): *Warum gibt es wieder mehr erfolglose Ausbildungsplatznachfrager?* *WSI-Mitteilungen*, 65 (2). S. 108-115.

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd (2015): *Mobilität von Auszubildenden*. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 70-74). Bielefeld: W. Bertelsmann.



Beste Aussichten auf dem Schiff: Abwechslungsreiche Aufgaben in der Elektronik und Maschinenkunde sowie spannende Reiseerlebnisse erwarten die Nachwuchskräfte.

Unterwegs sein? Kein Problem: In Zukunft ist mein Schiff mein Zuhause

Claudia Busse (23), Auszubildende zur Binnenschifferin

Die Schifffahrt war schon immer meine große Sehnsucht: Nach dem Abitur begann ich zunächst ein Ingenieurstudium – mit dem Ziel, später einen Abschluss im Schiffsbau zu erlangen. Doch ich merkte schon bald, dass ich „auf dem falschen Dampfer“ war, und fand einen Ausbildungsplatz in meinem Traumberuf: der Binnenschifffahrt.

An meiner Ausbildung fasziniert mich das vielseitige Handwerk auf einem Schiff, die Arbeit an der frischen Luft, das Teamwork in einer tollen Mannschaft – und das Unterwegssein. Reisen und Mobilität gehören einfach zum Binnenschiffer wie das Wasser unterm Kiel; neue Umgebungen und spannende Erlebnisse sind dabei eine große persönliche Bereicherung. Mobilität ist ja bereits während meiner Lehrjahre ein fester Bestandteil: Denn zum einen liegen zwischen meinem Elternhaus in Hattingen an der Ruhr und Berlin, wo ich meine Ausbildung absolviere, über 500 Kilometer Entfernung. Heimatbesuche sind während der Saison – also von März bis Oktober – nicht möglich, denn in der Tagesausflugschifffahrt muss man auch in puncto Arbeitszeit flexibel sein und am Wochenende arbeiten.

Jetzt zum Ende meiner Ausbildung lebe und lerne ich auf dem Schulschiff „Rhein“ in Duisburg und absolviere zusammen mit weiteren 130 Azubis die nahe gelegene Berufsschule im Blockunterricht, der sich über sechs Monate erstreckt. Dieses Schiff ist europaweit einzigartig, denn wir Auszubildenden erhalten nicht nur praktische Unterweisungen, sondern können hier auch wohnen. Für mich ist die duale Ausbildung ideal, denn ich lerne auf dem Schulschiff alle Facetten der Binnenschifffahrt kennen. Und das ist wichtig für meine Zukunft: Denn irgendwann möchte ich mit meinem eigenen Schiff unterwegs sein – und das wird dann mein mobiles Zuhause!

„MobiCamp“ und „MoiN“ – Fördern, Fordern und Finden

Was in den ersten Förderrichtlinien von JOBSTARTER plus noch als Zielvorstellung formuliert ist, wird seit Beginn 2015 konkret in den Projekten „MobiCamp“ und „MoiN – Mobil in Niedersachsen“ geplant, entwickelt und umgesetzt.

Die JOBSTARTER plus-Projekte gehen neue Wege, um Jugendliche und Betriebe überregional zusammenzubringen; dabei wird in ausgewählten Modellregionen erprobt, wie branchen-, betriebs- und regionalspezifisches Matching gelingen kann. „Mit unseren Fördermaßnahmen möchten wir nachhaltige Strukturen aufbauen, die über die Projektdauer hinaus bestehen bleiben und langfristig gut funktionieren“, betont Katharina Kanschat, Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER. „Darüber hinaus soll von diesen Projekten eine Strahlkraft ausgehen, die den Transfer in andere Regionen anregt.“

Mit „MobiCamp“ unbekannte Arbeits- und Lebensräume erobern

Raus aus dem Klassenzimmer, rein ins spannende JobCamp! Mit dem JOBSTARTER plus-Projekt „MobiCamp“ erprobt der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) eine neue Strategie, um Jugendliche für die Chancen einer Ausbildung jenseits ihrer Heimatregion zu sensibilisieren. Der WHKT als Interessenvertreter von rund 187.000 Handwerksbetrieben in Nordrhein-Westfalen konzentriert sich dabei auf das Ruhrgebiet, beispielsweise auf die Kreise Recklinghausen und Heinsberg; dort gibt es mehr unversorgte Bewerber und Bewerberinnen als offene Stellen. „Unser Projekt integriert den Aspekt der Mobilität in die Berufsorientierung. Dies öffnet den Blick der Jugendlichen über den gewohnten regionalen Tellerrand hinaus“, skizziert Reiner Nolten, Hauptgeschäftsführer des WHKT, den innovativen Ansatz des Projektes. „MobiCamp“ wird eng vernetzt sein mit Betrieben, handwerklichen Berufsbildungseinrichtungen, Einrichtungen des Jugendwohnens, Kommunen und kommunalen Koordinierungsstellen sowie mit der Arbeitsverwaltung und weiteren, bereits existierenden Netzwerken, denen auch Elterninstitutionen und Schulen angehören.

Erfolgversprechend für eine Steigerung der Mobilität ist die Kooperation mehrerer Handwerksorganisationen, die im Rahmen dieses JOBSTARTER plus-Projekts unter dem Dach des Westdeutschen Handwerkskammertages geschlossen werden konnte. Ihre große Bedeutung für das Thema „Ausbildungsmobilität“ ergibt sich aus der Tatsache, dass die Handwerkskammern mit ihren Bildungszentren als maßgebliche Träger der handwerklichen Berufsbildung fungieren. „MobiCamp“ soll die Jugendlichen aus ihrer „persönlichen Komfortzone herausholen“, sie gruppenweise zu mehrtägigen JobCamps einladen und vor Ort aktiv begleiten. Die Zielsetzung: Man möchte über die Erfahrung, für ein paar Tage im geschützten Rahmen in Unternehmen reinschnuppern und zugleich attraktive Freizeitorte wie Jugendzentren, Sportvereine und Skaterbahnen entdecken zu können, positive Erinnerungen schaffen. „Die Jugendlichen sollen nach ihrem Schulabschluss, wenn der Gedanke an eine überregionale Ausbildung konkret wird, auf dieser optimistischen Erfahrung aufbauen und darauf vertrauen, dass sie aus eigener Kraft einen unbekanntem Arbeits- und Lebensraum erobern können“, beschreibt Reiner Nolten die „MobiCamp“-Vision. Die JobCamps werden in ausgewählten Zielregionen durchgeführt, in denen viele unbesetzte Stellen auf Bewerber warten: im Münsterland, im Hochsauerlandkreis sowie in der Region Bonn/Rhein-Sieg, um so den Fachkräftemangel abzumildern. Um den Erfolg des von JOBSTARTER geförderten Projekts zu optimieren, bezieht der WHKT seine vielfältigen Zugänge wie die kaufmännischen und technischen Betriebsberater der Handwerkskammern, die Starthelfenden und passgenauen Vermittler sowie die Startercenter ein. Darüber hinaus übernimmt der Unternehmerverband Handwerk NRW eine Multiplikatorfunktion in der Ansprache der Innungen und Betriebe – ebenso wie das „Deutsche Handelsblatt“, das zur gezielten, regionalen Kontaktaufnahme mit auszubildenden Unternehmen genutzt wird.

Der Name ist Programm: „MoiN – Mobil in Niedersachsen“

Mobilität optimal fördern, Netzwerkstrukturen etablieren und somit die Ausbildungsquoten steigern – darauf zielt das JOBSTARTER plus-Projekt „MoiN – Mobil in Niedersachsen“ des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) ab. „Wir versuchen, die Bedürfnisse von zwei sehr unterschiedlichen niedersächsischen Regionen miteinander zu verbinden“, erklärt Projektleiter Uwe Krauledat. Im Fokus des JOBSTARTER plus-Projekts stehen der nördliche, ländlich-strukturschwache Bereich im Agenturbezirk Oldenburg-Wilhelmshaven und die urbane Region Hannover mit ihren spezifischen Bedarfssituationen: So benennt die aktuelle Statistik der Arbeitsagentur beispielsweise acht Berufsbereiche (darunter Maschinenbau- und Betriebstechnik, IT-Systemanalyse etc.), in denen der Agenturbezirk Hannover unbesetzte Lehrstellen meldet, während es im Agenturbezirk Oldenburg-Wilhelmshaven zugleich einen Überhang an Bewerbern gibt. Da sich die Angebots- und Nachfragesituation in anderen Berufsbranchen wiederum genau umgekehrt darstellt, fungieren die beiden Agenturbezirke gleichermaßen als abgebende und aufnehmende Regionen. „Das Projekt zielt auf einen wechselseitigen Austausch zwischen Hannover und Oldenburg-Wilhelmshaven ab – keineswegs auf eine Einbahnstraße“, betont Uwe Krauledat.

Um das Matching zwischen den beiden Regionen anzuregen, konzentriert sich der umfassende Maßnahmenkatalog von „MoiN“ auf drei Handlungsfelder:

1. Zum einen wird die räumliche Mobilität von ausbildungssuchenden Jugendlichen gefördert: Hier bemüht sich das JOBSTARTER plus-Projekt u. a. um den Aufbau von Netzwerken, die Jugendlichen den benötigten Wohnraum zur Verfügung stellen, oder auch um die Gründung von Partnerschaften zwischen Verbänden, Kommunen und Verkehrsbetrieben; diese sollen den Jugendlichen zum Beispiel kostengünstige Azubi-Cards – ähnlich dem Semester-Ticket für Studenten – ermöglichen.
2. Auch die Attraktivität und Schlagkraft von Branchen und Betrieben sollen gesteigert werden: zum Beispiel durch Werbekampagnen sowie durch den Aufbau von Partnernetzwerken für bestimmte Branchen, um das Problem des wachsenden Bedarfs an Nachwuchskräften gemeinsam anzugehen. Solche Kooperationen könnten zum Beispiel nach dem Vorbild des innerdeutschen Städtepartnerschafts-Austausches entstehen.

3. Zudem werden konkrete Matchingprozesse organisiert, die auf Betriebs-, Branchen- und Regionen-Ebene spezifische Lösungen entwickeln.

Ein weiteres, bedeutsames Projektziel ist zudem, Erkenntnisse über das Mobilitätsverhalten von Jugendlichen zu gewinnen und dabei die bestehenden Rahmenbedingungen und Förderleistungen zu bewerten. „Wir begleiten die jungen Menschen in individuellen Coachings während des gesamten Prozesses: Bei der Suche einer geeigneten Ausbildungsstelle, in der Kontaktaufnahme mit den Unternehmen und bei der Recherche nach Unterstützungsleistungen“, skizziert Uwe Krauledat den intensiven Beratungsprozess. „MoiN“ motiviert zu mehr Mobilität, indem wir unter anderem Quartierdenken durchbrechen und gemeinsam Strategien entwickeln, wie die Jugendlichen ihre Chancen und Potenziale entdecken können.“ Hierfür holen Uwe Krauledat und sein überregionales Team alle ins Boot, die als Partner zum Erfolg des JOBSTARTER plus-Projekts beitragen können: von Arbeitgeberverbänden, IHK, HWK, Jobcentern, Verkehrsverbänden und KMU bis hin zu Schulen, kirchlichen Diensten und Migrantenselbstorganisationen.

Weitere Informationen zu JOBSTARTER plus finden Sie unter <http://www.jobstarter.de/mobilitaet> auf der Themenseite „Interregionale Mobilität“, die kontinuierlich erweitert wird und stets aktuell über neue Förderrichtlinien und -projekte informiert.

JOBSTARTER plus: Zweite Förderrunde ausgeschrieben

Im Juni 2015 sind die zweiten Förderrichtlinien des Ausbildungsstrukturprogramms „JOBSTARTER plus“ im Bundesanzeiger erschienen. Die zweite Förderbekanntmachung beinhaltet vier Themen:

- I. Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für KMU in Branchen mit Besetzungs- und Passungsproblemen ODER in Wirtschafts- oder Forschungsclustern
- II. Ausbildung und Migration – KAUSA Servicestellen
- III. Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Entwicklung und Erprobung von Zusatzqualifikationen während der dualen Berufsausbildung
- IV. Entwicklung und Erprobung interregionaler Mobilität

Voraussetzungen und Formalia für Projektanträge sowie die Antragsfristen gehen aus der aktuellen Förderbekanntmachung auf www.jobstarter.de hervor. Wer ein Projekt umsetzen möchte, kann seinen Projektantrag bis September 2015 einreichen.



Potenziale ausschöpfen für mehr Ausbildungsmobilität

Es gibt viele Möglichkeiten, auf dem dualen Ausbildungsmarkt das Mobilitätsverhalten von jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern zu verbessern. Hier finden Akteure, die sich für diese Zielsetzung zu Netzwerken zusammenschließen möchten, sowie ausbildende Unternehmen eine Fülle von Tipps und Anregungen.

Netzwerke eignen sich hervorragend, um die Kompetenzen unterschiedlicher Partner miteinander zu verknüpfen und somit gemeinsam mehr zu erreichen, als es ein „Einzelkämpfer“ vermag. Dies zeigen gelungene Kooperationen wie beispielsweise in Thüringen die erfolgreiche Zusammenarbeit der Arbeitsagentur Suhl mit der Stadt Sonneberg, dem Wirtschaftsverein WIR sowie Unternehmen, die gemeinsam in einer überregionalen Initiative dringend benötigte Fachkräfte und Auszubildende bundesweit rekrutieren (siehe Seiten 6–7). Auf kommunaler Ebene lässt sich zudem an bestehende Kontaktnetzwerke im Rahmen von Städtepartnerschaften anknüpfen.

Akteure, die über eine Netzwerk-Initiative mehr Mobilität und ein verbessertes Matching zwischen Angebot und Nachfrage erreichen möchten, sollten folgende Aspekte definieren:

- **Auswahl der Regionen:** Die Netzwerkpartner verständigen sich sowohl über die Auswahl der Regionen als auch die Maßnahmen, die dort geplant und umgesetzt werden sollen. Zudem sind die spezifischen Rahmenbedingungen und Herausforderungen sowie die bereits bestehenden Kontakte von Netzwerkpartnern zu identifizieren.
- **Auswahl und Aktivierung von Netzwerkpartnern:** In regionale Kooperationen können zum Beispiel Kammern, Branchenverbände & Betriebe, Gewerkschaften, Jugend-, Eltern- & Sozialverbände, Agenturen für Arbeit & Jobcenter, Jugendwohnheime, Mitwohnzentralen & Wohnungsbaugenossenschaften, Städte & Gemeinden, Berufs- und allgemeinbildende Schulen, Initiativen für Migranten-, Frauen- und Familien-Belange sowie Stiftungen und wissenschaftliche Institute eingebunden werden.
- **Bestimmung der Schnittstellen nach innen und außen:** Notwendig ist nicht nur eine transparente Aufgabenteilung: Einer der Partner muss den Hut aufhaben – und ist damit der Motor und zugleich die Schnittstelle innerhalb des Partnerkreises.
- **Definition Zielsetzung und Zeitplan:** Neben der gemeinsamen Zielsetzung und einer detaillierten Zeitplanung sind auch bestimmte Benchmarks, die im Projektzeitraum erreicht werden sollen, festzulegen. Zudem sollten im Rahmen der angestrebten Kooperation nachhaltige Strukturen aufgebaut werden.
- **Aufgabenstellung und Beschreibung des Status quo:** Die Aufgaben und Ziele sind sinnvoll auf die Netzwerkpartner zu verteilen; zudem ist darauf zu achten, dass vorhandene Angebote wie Jugendwohnen, VerA und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) in das Projekt integriert sind.
- **Transfer und Darstellung in der Öffentlichkeit:** Die Ergebnisse des gemeinsamen Projekts sollten nachvollziehbar dokumentiert und in einer Form aufbereitet sein, dass sie zum Nachahmen anregen und möglichst viel Transfer erzeugen.

Den Suchradius erweitern – Tipps für Unternehmen

Wer überregional Fachkräftenachwuchs gewinnen möchte, braucht frische Ideen und neue Strategien. Im Online-Magazin „Suche Azubi, biete Zukunft“ unter www.jobstarter.de/suche-azubi-biete-zukunft sowie in dieser Checkliste finden Betriebe praxisnahe und konkrete Empfehlungen:

- **Praktika und Schnuppertage für Jugendliche als Türöffner:** Knüpfen Sie über Praktika und Schnupperangebote frühzeitig Kontakte zu potenziellen Auszubildenden; so können Sie sich vor Ort ein Bild von deren Eignung machen.
- **Zielgruppenorientiertes Ausbildungsmarketing:** Verstärken Sie Ihr Bewerbermarketing auf Berufsorientierungsmessen und vor allem online, um überregional Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.
- **Motivieren und Informieren:**
 - Nutzen Sie die motivierende Wirkung, die das unmittelbare Umfeld auf den Jugendlichen hat: Bieten Sie Informationen für Eltern an und laden Sie sie zu einem Betriebsrundgang ein.
 - Weisen Sie die Jugendlichen und deren Eltern im Bewerbungsgespräch auf die staatlichen Unterstützungsangebote wie BAB und das Jugendwohnen hin.
- **Mentorenprogramme und Patenschaften:** Organisieren Sie in Ihrem Unternehmen Mentoren und Paten, die Praktikanten, Praktikantinnen und Auszubildenden „aus der Ferne“ den Einstieg in den neuen Alltag erleichtern: zum Beispiel mit Tipps für ÖPNV-Verbindungen zu Ihrem Betrieb, zur Freizeitgestaltung etc.
- **Ideelle und organisatorische Unterstützung für Azubis fern der Heimat:**
 - Bieten Sie Bewerbern aus anderen Regionen ideelle Unterstützung an, zum Beispiel Hilfe bei der Wohnungssuche, eine flexible Arbeitszeitregelung für Heimfahrten und ein „offenes Ohr“.
 - Nutzen Sie Unternehmensverbände in Ihrer Region, um Fahr- oder Wohngemeinschaften für die Auszubildenden zu organisieren.

Unterstützungsangebote für Unternehmen und Auszubildende

Kann ich mir eine Ausbildung jenseits meiner Heimatregion leisten? Wer hilft mir vor Ort bei beruflichen oder persönlichen Problemen? Fragen wie diese beschäftigen viele Jugendliche, die sich um einen Ausbildungsplatz „in der Ferne“ bewerben. Was sie – ebenso wie ihre Eltern und Ausbildungsbetriebe – oft nicht wissen: Interregionale Mobilität von Auszubildenden wird von öffentlichen Stellen, Kammern und Einrichtungen mit diversen institutionellen Angeboten gezielt unterstützt.

- **Keine leeren Taschen:** Wer einen Ausbildungsbetrieb wählt, der aufgrund der großen Entfernung zum Elternhaus einen Umzug erfordert, kann bei der Bundesagentur für Arbeit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen; gemäß der Partner-Vereinbarung im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung soll dies zukünftig auch elektronisch möglich sein. 2014 bezogen rund 80.000 der insgesamt rund 1,4 Millionen Azubis die BAB. Wer wissen möchte, wie hoch seine persönliche Beihilfe ausfallen würde, kann dies mit dem BAB-Rechner (www.babrechner.arbeitsagentur.de) kalkulieren.
- **Mehr als nur ein Dach über dem Kopf:** Das betreute Jugendwohnen bietet jungen Menschen zwischen 14 und 27 Jahren ein individuell zugeschnittenes „Gesamtpaket“: Neben einem bezahlbaren, verkehrsgünstig gelegenen Wohnraum und der Verpflegung erwartet die Jugendlichen ein abwechslungsreiches und altersgerechtes Freizeitangebot, das den Ablösungsprozess vom Elternhaus erleichtert. Alle Informationen zum Angebotsspektrum finden sich auf www.auswaerts-zuhause.de.
- **Hilfe bei „Durchhängern“:** Nicht immer herrscht während der gesamten Ausbildungszeit „eitel Sonnenschein“. Bei eventuellen Problemen hilft die Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) – ins Leben gerufen vom Senior Experten Service (SES) und den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks sowie der freien Berufe und gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die ehrenamtlichen Fach- und Führungskräfte im Ruhestand stellen sich als kompetente Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter zur Verfügung, die Jugendliche kostenlos und individuell beraten. Einen entsprechenden Antrag können u. a. Auszubildende, deren Eltern und Ausbildungsbetriebe unbürokratisch unter www.vera.ses-bonn.de stellen.

Literatur zum Thema „Interregionale Mobilität“

AUSWÄRTS ZUHAUSE. Forum Jugendwohnen.

Verband der Kolpinghäuser e.V., Köln (Träger)

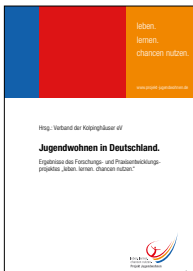


Wenn sich junge Menschen für eine Ausbildungsstelle außerhalb ihrer Heimatregion entscheiden, starten sie in einen vollkommen neuen Lebens- und Berufsalltag. Die Online-Plattform „AUSWÄRTS ZUHAUSE“ – eine Initiative der Institutionen für Jugendwohnen in Deutschland

– unterstützt die Mobilitätsbereitschaft junger Menschen, indem sie wertvolle Orientierungshilfen bei deren Suche nach einer Unterkunft in einem der deutschlandweit 550 Jugendwohnheime leistet. Die Website präsentiert zudem das breite Angebotsspektrum: Jugendwohnheime bieten Jugendlichen zwischen 14 und 27 Jahren neben Unterkunft, Verpflegung und Freizeitaktivitäten auch sozialpädagogische Begleitung. Die Website finden Sie unter www.auswaerts-zuhause.de.

Jugendwohnen in Deutschland.

Ergebnisse des Forschungs- und Praxisentwicklungsprojektes „leben. lernen. chancen nutzen.“, 2012, Verband der Kolpinghäuser e.V. (Hg.)



Das Handlungsfeld Jugendwohnen analysierte der Verband der Kolpinghäuser e.V. über mehrere Jahre im Rahmen des Forschungs- und Praxisentwicklungsprojektes „leben. lernen.chancen nutzen.“. Das Projekt – vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und durch das

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. wissenschaftlich begleitet – verdeutlicht, dass Jugendwohnheime weit mehr sind als nur eine Unterkunft auf Zeit: Als Orte der Gemeinschaft öffnen sie jungen Erwachsenen den Zugang zu vielfältigen Lernmöglichkeiten und Gestaltungsfeldern: mit spielerischen, sportbetonten, kreativen, teamorientierten sowie ausbildungsbezogenen Aktivitäten. Jugendwohnheime bieten somit eine ausbildungsbegleitende Unterstützung junger Menschen am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf.

Die 289-seitige Broschüre ist kostenlos unter www.projekt-jugendwohnen.de downloadbar.

Betriebliche Ausbildung und Mobilität von Auszubildenden in Niedersachsen-Bremen.

Uwe Harten, IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hg.), 2013



Seit 2005 steigt die Zahl der Auszubildenden, die aus Niedersachsen auspendeln. Der Pendlersaldo rutscht dadurch immer tiefer ins Minus. Den Ursachen für diese Entwicklung geht die Studie auf Basis einer genauen Analyse der Arbeitsmarktregionen und ihrer spezifischen Parameter nach. Es wird

deutlich: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der regionalen Ausbildungsmarktsituation und der Auspendelneigung der Jugendlichen, die innerhalb gut erreichbarer Zielregionen ein hohes Maß an Mobilitätsbereitschaft zeigen.

Die 32-seitige Broschüre steht zum kostenlosen Download unter http://doku.iab.de/regional/NSB/2013/regional_nsb_0113.pdf bereit.

Entwicklung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts zur Steigerung der Mobilität und Flexibilität ausbildungssuchender Jugendlicher innerhalb Deutschlands.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hg.), 2015



Für das BMWi hat die Technopolis Group Deutschland gemeinsam mit „MINT Zukunft schaffen“ die Studie „Entwicklung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts zur

Steigerung der Mobilität und Flexibilität ausbildungssuchender Jugendlicher innerhalb Deutschlands“ durchgeführt. Circa 600 an einer Ausbildung interessierte Jugendliche haben sich an einer Online-Umfrage im Rahmen dieser Studie beteiligt und interessante Aussagen zu ihrer Mobilitätsbereitschaft, bestehenden Hemmnissen und möglichen Handlungsansätzen gemacht. So zeigte sich u.a., dass unter den Jugendlichen grundsätzlich die Bereitschaft für eine überregionale Ausbildung im Wunschberuf mit über 40 Prozent hoch ist. In Kürze wird das BMWi über Studienergebnisse, insbesondere auch über das vorgeschlagene Handlungskonzept, unter www.bmwi.de informieren.

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Über den regionalen Tellerrand hinaus: Erfolgsstory Mobilität



Der Blick fürs Wesentliche: Vera Ganske mit ihrem Ausbilder Dieter Ultes.

Wie fühlt es sich an, mit 16 allein in eine fremde Stadt zu ziehen? Vera ist für ihre Ausbildung zur Metallblasinstrumentenbauerin aus ihrer Heimatstadt ins 85 Kilometer entfernte Mainz gezogen. Ein Film über ihren gelungenen Start in eine neue Arbeits- und Lebenswelt sowie wertvolle Tipps für den Wettbewerb um Azubis – sehens- und lesenswert im JOBSTARTER-Webmagazin „Suche Azubi, biete Zukunft“.

„Es ist ein komisches Gefühl am Anfang, wenn man noch keinen kennt“, erinnert sich Vera Ganske an ihre ersten Tage in Mainz. Dort lebt sie für die Zeit ihrer Ausbildung im Kolpinghaus, einem Jugendwohnheim für Auszubildende.

Das Wohnheim versorgt 140 junge Menschen mit allem, was sie im Alltag brauchen: warme Mahlzeiten, pädagogische Betreuung, Bildungsangebote und Freizeitmöglichkeiten. „Hier bieten wir alles, was es für Studenten auf dem Campus gibt, in komprimierter Form“, erklärt Kolpinghaus-Leiter Boso Jurkic.

Kooperation Betrieb – Jugendwohnheim

Veras Ausbildungsbetrieb ist das mittelständische Unternehmen „Gebrüder Alexander“, das seit sieben Generationen Metallblasinstrumente baut. Seit 20 Jahren kooperiert die Firma mit dem Jugendwohnheim, denn es kommt nicht selten vor, dass sie Jugendliche aus anderen Regionen ausbildet.

Das Modell „Azubis von anderswo“ hat sich bewährt und ist Teil der Betriebskultur geworden: Die neuen jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen meist ein Instrument und werden gleich bei ihrer Ankunft in den betriebseigenen Musikverein integriert – „und dann haben die gar keine Zeit, über Heimweh nachzudenken“, so Veras Ausbilder Dieter Ultes.

Sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren

Was kann ein Betrieb tun, um Azubis zu finden? Zum Beispiel über den regionalen Tellerrand hinaus schauen, wie es die Mainzer Instrumentenbaufirma tut.

Neben Veras Geschichte im Film „Überregional Azubis gewinnen“ stellt das neue JOBSTARTER-Webmagazin „Suche Azubi, biete Zukunft“ weitere Möglichkeiten vor, wie sich Betriebe als attraktive Arbeitgeber profilieren und so motivierte Nachwuchskräfte gewinnen können. Von Zusatzqualifikationen für Auszubildende über öffentlichkeitswirksame Aktionen bis hin zu materiellen Anreizen: Unterhaltsam und informativ präsentieren Videoumfragen, Filme und Artikel eine Palette guter Ansätze und kreativer Ideen, wie sich kleine und mittlere Unternehmen für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber interessant machen können.

Das Magazin „Suche Azubi, biete Zukunft“ finden Sie hier: www.jobstarter.de/suche-azubi-biete-zukunft