Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

jobstarter
Für die Zukunft ausbilden

REGIONAL

Der richtige Dreh – Unterstützung für ausbildende Betriebe

INHALT

JOBSTARTER INTERVIEW
Partnerschaft für Ausbildung: Bildungsdezernent Waldemar Herder setzt in Worms auf enge Kooperationen.
Seite 3

JOBSTARTER THEMA
Lotsen in der Angebotsvielfalt: JOBSTARTER-Projekte entwickeln nachhaltige Strukturen für KMU.
Seite 5

Gastbeitrag: Margit Ebbinghaus über Möglichkeiten für Betriebe in der beruflichen Ausbildung.
Seite 14

JOBSTARTER LITERATUR
Bestens orientiert: Informationen zu Unterstützungsleistungen für KMU.
Seite 15

JOBSTARTER NEWS
Notiert: Terminankündigung Bildungsketten-Konferenz und Online-Magazin „Mit KAUSA in die Ausbildung“.
Seite 16

Ausgabe 1 · 2016

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Ich möchte gerne ausbilden, denn mein Betrieb braucht dringend gut geschulten Nachwuchs. Unsere Suche nach geeigneten Bewerbern blieb jedoch längere Zeit erfolglos.“ Edip Büyütürk, Inhaber eines Mülheimer Betriebes für Elektroinstallationen mit neun Mitarbeitern, bringt es auf den Punkt: In einigen Regionen und Branchen suchen hierzulande gerade kleine und kleinste Unternehmen händeringend nach Lehrlingen, um ihren Fachkräftebedarf und letztlich ihre wirtschaftliche Zukunft zu sichern. Dabei mangelt es keineswegs an ausbildungswilligen Jugendlichen; einige benötigen jedoch für den Übergang von der Schule in den Betrieb gezielte Hilfen.

Um beiden Seiten den Weg zueinander zu ebnen, haben Bund, Länder, Kommunen und andere Akteure ein großes Portfolio an Programmen und Initiativen zu bieten. Doch für Firmeninhaber wie Edip Büyütürk ist es schier unmöglich, die Orientierung über all die Angebote sowie Anbieter zu behalten und aus dieser Vielfalt das passende Unterstützungsangebot für den eigenen Betrieb herauszufiltern.

Helfen können Lotsen, die die Unternehmen maßgeschneidert zum passenden Auszubildenden navigieren und den kürzesten Weg zum optimalen Unterstützungsinstrument aufzeigen. Sie sollten im besten Fall Koordinatoren sein, die für beide Seiten als Brückenbauer sowie kontinuierliche Ansprechpartner vor und während der Ausbildungsphase fungieren. Gut gebrauchen können Betriebe auch Netzwerker, die den regionalen und branchenspezifischen Ausbildungsmarkt wie ihre Westentasche kennen und die Kooperation der maßgeblichen Akteure – unter anderem Schulen, Jobcenter und Kammern – befördern können.

In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen einige JOBSTARTER-Projekte vor, die sich dieser Aufgaben mit viel Leidenschaft angenommen haben und erfolgreich nachhaltige Unterstützungsnetzwerke auf den Weg bringen. Eines dieser Projekte ist der „Mülheimer Ausbildungsservice“, mit dessen Azubi-Speed-Dating auch Edip Büyütürk fündig geworden ist. „Sein Glück“: zwei Lehrlinge!

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 1/2016
11. Jahrgang, Heft 24
Bonn, September 2016

Redaktion: Katharina Kanschat, Sigrid Meiborg (verantwortlich)

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern):
Sigrid Meiborg (2), Margit Ebbinghaus (14), Stefanie Wolff-Heinze/PRpetuum GmbH, Stephan Dietrich, Bernd Weiterer (5–13), Stefanie Wolff-Heinze/PRpetuum GmbH (3–4, 15), Virginia Gerard (16)

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

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern):
JOBSTARTER/Markus Mielek (Titel, 2 oben, 5, 11)
JOBSTARTER/Jürgen H. Krause (2 unten)
Stadt Worms (3)
Stadt Fürth, Bürgermeister- und Presseamt/Claudia Wunder (8)
Institut für Ökonomische Bildung, Oldenburg (9)
Sandra Wolter (10 oben)
Lausitz Matrix e.V. (10 unten)
Stefan Rammelmann (13)
BMBF/Hans-Joachim Rickel (16 links)
JOBSTARTER/Virginia Gerard (16 rechts)

Nachwuchs gewinnen, Fachkräfte sichern: Die Kommune als wichtiger Partner für die Betriebe

Die Nibelungen-, Dom- und Lutherstadt Worms gilt nicht nur als historische Perle, sondern – aufgrund ihrer zentralen Lage in den Metropolregionen Rhein-Neckar und Rhein-Main – auch als prosperierender Wirtschaftsstandort. Doch ebenso wie viele andere Kommunen in Deutschland steht Worms vor großen Herausforderungen: Einerseits tun sich kleine und mittlere Betriebe, die 80 Prozent des regionalen Unternehmensportfolios repräsentieren, zunehmend schwer, ihren Fachkräftebedarf regional zu sichern; andererseits gelingt noch zu wenig Jugendlichen der nahtlose Übergang von der Schule in die Ausbildung. Ein vielversprechender Lösungsweg aus Sicht der Kommune ist, enge Kooperationen unter den lokalen Akteuren zu knüpfen und somit die vorhandenen Unterstützungsangebote zu verzahnen.
Der Bildungsdezernent der Stadt Worms, Waldemar Herder, erläutert im Gespräch mit JOBSTARTER REGIONAL, warum das regionale „An-einem-Strang-Ziehen“ aller relevanten Akteure in jeder Kommune so wichtig ist.

Um die wirtschaftliche Attraktivität einer Region zu erhalten und auszubauen, ist es notwendig, den Fachkräftebedarf zu decken. Welche Strategien verfolgt Ihre Kommune?
Wir brauchen in Deutschland gut ausgebildete Fachkräfte, um unsere Spitzenposition in Forschung, Innovation und Produktion behaupten zu können. „Bildung von Anfang an“ ist daher der wichtigste Ansatz und der Schlüssel zum Erfolg – vom Kindergarten über die Grundschule, die weiterführenden Bildungseinrichtungen bis hin zum Berufs- und Studienabschluss. Als Bildungsstandort verfügt Worms über alle Schulformen und eine eigene Hochschule. Alle maßgeblichen Akteure – wie beispielsweise die Schulen und Berufsschulen, die städtische Wirtschaftsförderung, die Bundesagentur für Arbeit und die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammer – arbeiten in einem Netzwerk eng zusammen; sie tauschen sich regelmäßig aus und starten gemeinsame Initiativen. Ein wesentlicher Ansatz, dem Fachkräftemangel wirkungsvoll entgegenzusteuern, ist die enge Kooperation der Bildungsträger mit den Unternehmen vor Ort und in der Region.

Welche Anforderungen zum Thema Fachkräftesicherung werden seitens der Wirtschaft an eine Kommune gestellt? Welchen Beitrag zur Fachkräftesicherung kann eine Kommune leisten?
In der im Frühjahr 2015 durchgeführten Fachkräfteumfrage bei Wormser Unternehmen wird deutlich, dass in Worms die „mangelnde Qualifikation der Bewerber“ die am häufigsten genannte Ursache für die erschwerte Stellenbesetzung in den Betrieben ist. Dem erklärten Mangel an der Qualifikation der Bewerber könnte durch gemeinsame Anstrengungen und Kooperationen zwischen der Wirtschaft, den Schulen und Kommunen sowie durch mehr Investitionen in Bildung

Waldemar Herder, Bildungsdezernent der Stadt Worms, sieht im JOBSTARTER-Projekt „WO-LF 80“ die Chance, den kommunalen Wirtschaftsstandort zu stärken.

und den gesamten Ausbildungs- und Weiterbildungsprozess begegnet werden. Hier in Worms wurde mit den Schulen und den Betrieben eine eng verknüpfte Zusammenarbeit beschlossen, um frühzeitige Kontakte zwischen Jugendlichen und Betrieben zu fördern und somit die frühzeitige Berufsorientierung zu sichern. Darüber hinaus ist es essentiell, Netzwerke zu etablieren und zu koordinieren. Durch das JOBSTARTER-Projekt „WO-LF 80“ sind wir mit unseren Kooperationspartnern in einen Austausch getreten, um Betriebe abgestimmt und koordiniert bestmöglich zu unterstützen. In Worms sind die Unternehmen beispielsweise daran interessiert, zukünftig an Veranstaltungen zu Themen wie Unternehmensnetzwerken, Förderprogrammen, Qualifizierung oder Kompetenzentwicklung

mitzuarbeiten. Hier werden wir zusammen mit den Kammern und anderen Partnern die Bedarfe aufgreifen und dazu in den nächsten Jahren verstärkt gemeinsame Veranstaltungen durchführen.

> „Wichtige Eckpfeiler für eine Strategie zur Fachkräftesicherung sind geeignete Kooperationsstrukturen auf lokaler Ebene."

Kommunale Koordination ist ein zentraler Aspekt in vielen Strukturansätzen zur Fachkräftesicherung. Worin bestehen aus Ihrer Sicht die Stärken der Kommune?
Damit auf Dauer Innovationen und Arbeitsplätze in einer Kommune gehalten werden können, ist die Kommune selbst ein wichtiger Partner für Betriebe bei deren Personalgewinnung und Fachkräftesicherung. Kommunen sind zuständig für Jugendhilfe und Grundsicherung, betreiben Wirtschaftsförderung, unterhalten Schulgebäude und bieten Leistungen wie Suchtberatung, Schuldnerberatung und Wohngeld an. In Zusammenarbeit mit anderen regionalen Akteuren erfolgt die Festlegung kommunaler Strategien am Übergang Schule – Berufsausbildung.

Die Stadt Worms bringt beispielsweise im Rahmen einer Lenkungsrunde die verschiedenen Akteure regelmäßig zusammen, um die Kooperation zwischen unterschiedlichen Interessengruppen zu fördern und die unterschiedlichen Belange aller Beteiligten zu strukturieren. Sie schafft damit Transparenz, hilft bei der Identifikation von Lücken im Unterstützungsangebot für Betriebe, baut dem Ausbau von Doppelstrukturen vor und verringert Konkurrenzgedanken.

Dazu ist es essentiell, dass jeder einzelne Partner seine Rolle und seinen Verantwortungsbereich kennt, Zuständigkeiten und Abläufe geklärt sind, aber auch Schnittstellen identifiziert und optimal genutzt werden. Für die Wahrnehmung einer gemeinsamen Verantwortung ist eine Offenheit für die akteurübergreifende Bearbeitung von Themen zwingend notwendig. Bei aktuellen regionalen Entwicklungen, wie etwa beim Flüchtlingsthema, sollte ein schnelles kommunales Agieren auch im (Berufs-)Bildungsbereich möglich sein. Vorhandene Strukturen und entsprechende Netzwerke unterstützen dies.

Welche Empfehlungen können Sie aus der Wormser Situation ableiten, die anderen Kommunen dabei helfen, über Ausbildung systematisch Fachkräftesicherung zu betreiben?
Eckpfeiler für eine Strategie zur Fachkräftesicherung sind meines Erachtens geeignete Kooperationsstrukturen auf lokaler Ebene zwischen Schule, Jugendhilfe, Wirtschaft, Kammern und Ausbildungsvermittlung. Alle Partner sollten sich gemeinsame Ziele setzen und kooperativ an deren Erreichung arbeiten. Durch die frühzeitige Beratung von Jugendlichen zu verschiedenen Ausbildungsthemen und die Unterstützung der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ist es uns möglich, die Zahl der Jugendlichen im „Übergangssystem" zu reduzieren, ein Abwandern von Jugendlichen zu verhindern, langfristig den Nachwuchsbedarf von Betrieben zu sichern und somit den Wirtschaftsstandort Worms zu stärken.

Über das Projekt

Kooperation und Verantwortung – diese Begriffe haben eine zentrale Bedeutung für die strategische Ausrichtung und praktische Umsetzung im JOBSTARTER-Projekt „WO-LF 80. Wormser Lehrstellen fördern". Das Netzwerk, in dem unter anderem Partner wie Schulen und Berufsschulen, die städtische Wirtschaftsförderung, die Bundesagentur für Arbeit und die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammer eng kooperieren, wurde als Initiative der Kommune gegründet. Heute ist „WO-LF 80" eine erfolgreiche Verantwortungsgemeinschaft für die gemeinsame Zukunft von Betrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Nach der Projektlaufzeit wird eine Stelle – finanziert durch die Stadt Worms und die Arbeitsagentur – weitergeführt.

Wormser Lehrstellen fördern

Den Überblick behalten: Betriebe zielsicher in Ausbildungsfragen unterstützen

Zeit ist ein wertvolles Gut – gerade in der Logistik, in der sich alles um schnellen Transport und reibungslose Verteilung dreht. Einen passenden Auszubildenden zu finden, kann hingegen viel Zeit und Aufwand in Anspruch nehmen. Diese Erfahrung teilt die Friedewalder Spedition HSV Systemverkehre GmbH mit vielen Unternehmen dieser Branche, in der Fachkräftenachwuchs zunehmend zur Mangelware wird. „Umso mehr freuen wir uns über unseren Auszubildenden David Hübner, den wir mit Unterstützung des JOBSTARTER-Projektes ‚PORT IN' gefunden haben", unterstreicht der bei HSV verantwortliche Ausbilder Mario Miskic. „Wir profitieren enorm vom ‚PORT IN'-Netzwerk in Schulen, zu den Jobcentern und anderen Unternehmen, mit denen wir in puncto Fachkräftesicherung verstärkt kooperieren wollen."

Fachkräftelücken schließen – eine zentrale Aufgabe der Berufsbildung

Die aktuellen Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt sind komplex: Einerseits können Unternehmen ihre Plätze nicht besetzen, andererseits finden viele Jugendliche keine Ausbildungsstelle. Die Gründe dafür sind unter anderem die demografische Entwicklung, die verstärkte Neigung der Jugendlichen zur Hochschulausbildung und die steigenden Anforderungen in vielen Berufen. Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wieder mehr Zugang zu jungen Nachwuchskräften zu ermöglichen, ist für Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser ein dringendes Handlungsfeld: „Die aktuellen und zukünftigen Passungsprobleme sind eine zentrale Herausforderung in der Berufsbildung", betont der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). „Denn jeder Ausbildungsplatz, der in einem Unternehmen unbesetzt bleibt, führt mittelfristig zu einer Fachkräftelücke. Diesen Engpässen müssen wir aktiv entgegenwirken." Mittlere und große Unternehmen finden leichter Nachwuchs; bei den Kleinstbetrieben jedoch ist die Ausbildungsbetriebsquote in den letzten Jahren stetig gesunken. Wie lässt sich dieser Trend stoppen und für die wachsenden Besetzungsprobleme eine Lösung finden, die zugleich die Versorgungssituation der Ausbildungsplatzsuchenden verbessert?

Mehr Orientierung in der Angebotsvielfalt

Es gibt in allen Regionen eine Vielzahl an Angeboten, um Unternehmen bei der Ausbildung zu unterstützen: Bund, Länder, Kommunen und andere Akteure halten zahlreiche Dienstleistungen und Fördermöglichkeiten für Betriebe und Jugendliche bereit. Die Bandbreite um-

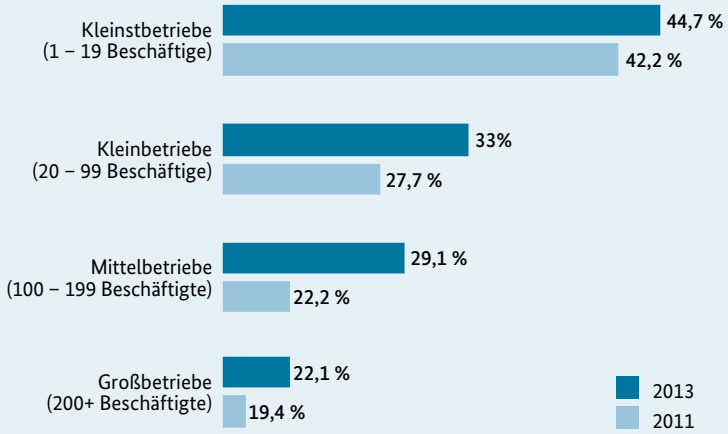
fasst Beratungsleistungen, finanzielle Hilfen, gezielte Förderangebote wie auch die Vermittlung von Praktika für mögliche Bewerberinnen und Bewerber. Doch viele KMU kennen zwar in der Regel die wichtigsten Akteure wie Arbeitsagentur oder Kammern, nicht aber das breite Portfolio der vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen. Ein darüber hinausgehendes Angebot anderer Institutionen ist ihnen meist unbekannt. „Kleine und mittlere Betriebe haben oft nicht genügend personelle und zeitliche Ressourcen, um umfangreich die regionalen Angebote zu recherchieren", erläutert Katharina Kanschat, Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER. „Unser Ziel ist daher, Transparenz herzustellen und Anlaufstellen einzurichten, damit benötigte Unterstützungsleistungen für Betriebe leichter abrufbar sind."

Im Fokus von JOBSTARTER: kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus ergänzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die vorhandenen Maßnahmen um einen regionalen Strukturansatz: Mit der Förderlinie „Entwicklung regionaler Unterstützungsstrukturen für KMU" fördert das von BMBF und Europäischem Sozialfonds (ESF) finanzierte JOBSTARTER-Programm derzeit 37 Projekte, die Betrieben maßgeschneiderte Beratung und konkrete organisatorische Unterstützung zur Akquise und Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses vermitteln. Die verschiedenen Aktivitäten der JOBSTARTER-Projekte zielen darauf ab,

- Unternehmen über bestehende regionale Angebote und Netzwerke zu informieren und ihnen einen leichteren Zugang zu ermöglichen;
- je nach regionalspezifischem Bedarf mit geeigneten Partnern weitere Instrumente zu entwickeln, die verstetigt werden können;
- nachhaltige Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufzubauen;
- systematische Matching-Strukturen zu initiieren, durch die vor allem kleine Betriebe ihre freien Ausbildungsstellen mit geeigneten Jugendlichen besetzen können;
- Betriebe bezüglich einer vorgeschalteten Ausbildungsvorbereitung oder der Anwendung von neuen Strukturelementen (z. B. Ausbildungsbausteinen) zu beraten.

Je kleiner die Betriebe, desto größer die Probleme bei der Stellenbesetzung – so das Ergebnis einer aktuellen Studie des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn.



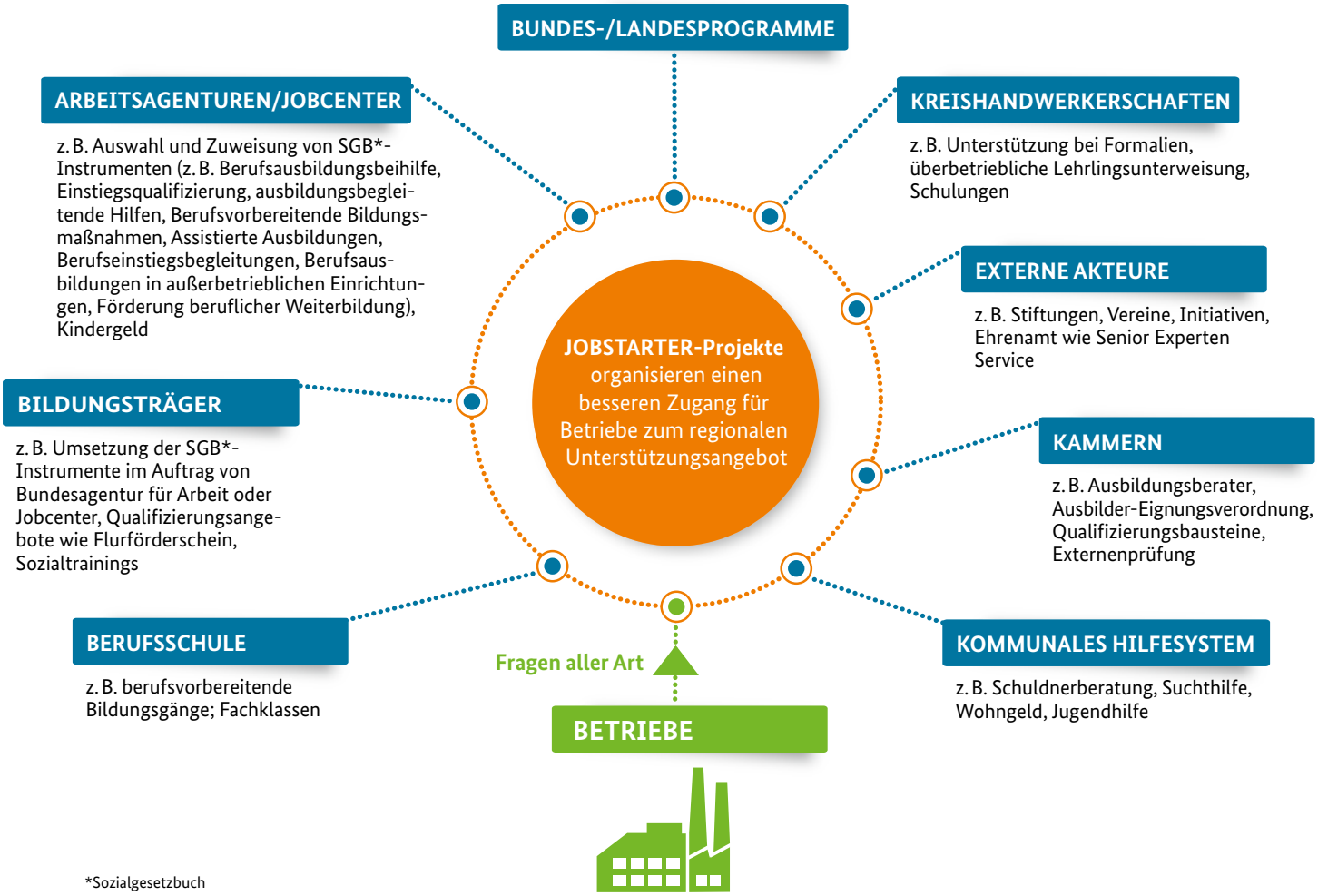
Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit Ausbildungsangeboten nach Betriebsgröße für die Ausbildungsjahre 2011 und 2013.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011 bis 2013, gewichtete Daten/BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 213

Was wünschen sich ausbildende KMU?

Aus diversen Befragungen der von JOBSTARTER geförderten Projekte geht hervor, welche Unterstützungsleistungen sich KMU im Rahmen ihrer Ausbildungstätigkeit wünschen. Der Supportbedarf beginnt im Vorfeld der Ausbildungsphase und erstreckt sich bis zum Ende der Ausbildung:

- Zugang zu Bewerberinnen und Bewerbern, Branchen- oder Berufemarketing sowie Standortmarketing;
- Eignungstests, Bewerbungsmanagement, Bewerberauswahl – Matching;
- Beratung und Unterstützung bei der Durchführung betrieblicher Ausbildungsvorbereitung, zum Beispiel der Einstiegsqualifizierung (EQ und EQ plus);
- Ausbildungsplanung, Beratung rund um die Strukturierung der Ausbildungsinhalte und bei der Nutzung von Ausbildungsbausteinen, Umsetzung von Ausbildungsneuerungen, Vermittlung überfachlicher Kompetenzen sowie ggf. Auswahl passender Ausbildungsberufe;
- Beratung und Unterstützung bei der Organisation von Verbundausbildung oder der Umsetzung von Teilzeitausbildung;
- Sozialpädagogische Begleitung, Konfliktberatung, Prävention von Ausbildungsabbrüchen;
- Geeignete fachliche Unterstützungsangebote wie zum Beispiel ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Beratung in Prüfungsangelegenheiten;
- Unterstützung in formalen Angelegenheiten und Beratung beim Umgang mit juristischen Problemen;
- Spezielle Weiterbildung für die ausbildenden Fachkräfte.



JOBSTARTER-Projekte schaffen Transparenz

Daraus ergeben sich zwei zentrale Aufgaben der JOBSTARTER-Projekte: Sie beraten KMU, welche Unterstützungsmöglichkeiten für sie infrage kommen und schaffen verbesserte strukturelle Rahmenbedingungen, die diese Informationen einem möglichst großen Kreis von Unternehmen zugänglich machen. Anhand bewährter Instrumente des Externen Ausbildungsmanagements (EXAM) werden Betriebe in allen Phasen der Nachwuchssicherung unterstützt – jeweils abgestimmt auf die Merkmale der jeweiligen Branche und den betrieblichen Bedarf an Unterstützung. Wie man für Betriebe eine wirkungsvolle Unterstützungsstruktur aufbaut, zeigt beispielsweise das JOBSTARTER-Projekt „INPUT – Ausbildung“: „Es gibt bereits eine Vielzahl an Hilfestellungen“, so Isabell Wehinger von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart, „aber man muss die Angebote bündeln, koordinieren und vor allem kleinere Betriebe begleiten.“

Kein Königsweg für die Lösung von Passungsproblemen

Die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt sind regional und branchenspezifisch stark unterschiedlich. Dies spiegelt sich auch in den spezifischen Herausforderungen und Lösungsansätzen von JOBSTARTER-Projekten wider. So konzentrieren sich einige Projekte auf Branchenansätze. Egal, ob sie sich auf die Logistik-Branche, die Baubranche oder das Hotel- und Gaststättengewerbe beziehen: Überall fehlen Bewerberinnen und Bewerber, weil diese Wirtschaftszweige in puncto Ausbildung bei vielen Jugendlichen – und deren Umfeld – ein schlechtes Image haben. Sie setzen deshalb auf ein wirkungsvolles branchenspezifisches Ausbildungsmarketing. Das Schweriner JOBSTARTER-Projekt „dual ist genial“ kümmert sich beispielsweise vor allem um die Nachwuchssorgen der Industriebetriebe in der Region, deren Berufsbilder jungen Menschen häufig nicht bekannt sind.

Detaillierte Informationen zu allen JOBSTARTER-Projekten, die in dieser Ausgabe vorgestellt werden, finden Sie unter www.jobstarter.de/projektlandkarte.

PROJEKTBEISPIEL KOORDINATION

Firmeninhaber Werner Hofmann und Bürgermeister Markus Braun freuen sich über die geglückte Vermittlung des Lehrlings Marcus Ebertz durch das Projektteam „Ausbildung Meistern“.

Für andere Projekte stehen Herausforderungen wie zum Beispiel der demografische Wandel im Vordergrund, der sich regional sehr unterschiedlich darstellt. Das Projekt „Talentschmiede plus“ (siehe Seite 10) arbeitet beispielsweise daran, angesichts der Halbierung der Schulabgängerzahlen in den letzten 15 Jahren im Landkreis Görlitz neue Bewerberpotenziale für KMU zu erschließen: Die Betriebe werden mit umfangreichen Unterstützungsleistungen ermutigt, auch Jugendliche für eine Ausbildung in Betracht zu ziehen, die bereits mehrere erfolglose Bewerbungs- und Ausbildungsversuche hinter sich haben. Im hessischen Schwalm-Eder-Kreis bewegt die Mitgliedsbetriebe der Kreishandwerkerschaft eine andere Frage: Wie kann man im Wettkampf um Azubis gegen industrielle Großunternehmen aus der Region bestehen? Dort entwickelt zum Beispiel das JOBSTARTER-Projekt „JoNAS – JobNetzwerk für Ausbildung“ diverse Strategien, um an den Schulen frühzeitig auf die Ausbildungsangebote des Handwerks und deren Perspektiven aufmerksam zu machen. Diese werden hierdurch zu einer attraktiven Alternative zu Großunternehmen, weiterführenden Schulen oder (Fach-) Hochschulen.

Transparenz als Schlüssel zu einem leichteren Zugang

Eine Zielsetzung haben alle JOBSTARTER-Projekte gemeinsam: Kleine und mittlere Betriebe sollen einen schnelleren Zugang zu Unterstützungsangeboten erhalten. Dies gelingt vor allem durch mehr Transparenz über die Angebote in Kombination mit einer kontinuierlichen und zielgerichteten Öffentlichkeitsarbeit. Dies ist nicht nur für Betriebe wichtig. Auch die unterschiedlichen Akteure vor Ort und in der Region profitieren davon, denn auch sie haben zumeist keinen vollständigen Überblick über die vorhandenen Angebote. Für die Akzeptanz ist allerdings erforderlich, dass die Übersicht stets auf einem aktuellen Stand ist. Diese Einschätzung teilen auch die Projektverantwortlichen des Magdeburger JOBSTARTER-Projekts „KreSI“, die ihren fortlaufend aktualisierten „Guide für KMU“ als wichtiges Element des Projekterfolges erachten. Maßgeblich sind dafür die regelmäßigen Informationen der Kooperationspartner wie Arbeitsagenturen und Kommunen.

Dreh- und Angelpunkt für alle Akteure

Betriebe und alle anderen an der Ausbildung Beteiligten wünschen sich eine feste, gut erreichbare Anlaufstelle, die bei Bedarf kontaktiert werden kann und Unterstützung organisiert. Welche Vorteile so eine enge Zusammenarbeit bieten kann, beschreibt Stefan Blösinger, der im Auftrag der Stadt Worms Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche begleitet: „Für Firmen ist ein zentraler Ansprechpartner optimal, der die Anliegen bündelt und eine Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten präsentiert. Das JOBSTARTER-Projekt ‚WO-LF 80‘ koordiniert meine Arbeit als Jugendscout mit der Tätigkeit anderer Akteure an den Schulen. Zusammen erzielen wir weitaus bessere Ergebnisse, als wenn jeder im

Kooperation, Koordination und Kontinuität

„Ausbildung Meistern“ in einem starken regionalen Bündnis

Um am Informations- und Technologiestandort Fürth den stetig steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu sichern, rief das städtische Projektbüro für Schule und Bildung 2013 das Projekt „Ausbildung Meistern – Fürther Bündnis für Fachkräftesicherung in KMU“ ins Leben. Die als JOBSTARTER-Projekt neu geschaffene Koordinierungsstelle wird nach der Förderung weitergeführt und informiert Betriebe über die vor Ort verfügbaren ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden Angebote. Zudem verbessert sie durch einen aktiven Kontakt mit Unternehmen, Schulen, Kammern, Kreishandwerkerschaft, Handwerksinnungen, Branchenverbänden und der Wirtschaftsförderung das regionale Matching. Ein Angebot, das bei den KMU als konstantes Serviceangebot gut ankommt, wie der Bürgermeister der Stadt, Markus Braun, erfreut feststellt: „Die Betriebe schätzen es sehr, dass sie unsere Ansprechpartner unkompliziert ohne Hotline, Kontaktformular oder Sprechzeiten erreichen und eine schnelle Auskunft oder auch Hilfestellung erhalten.“ Der Erfolg überzeugte die Stadt, eine halbe Stelle nach Projektende weiterzufinanzieren, um die Koordinierungsstelle dauerhaft zu etablieren.

Alleingang arbeiten würde.“ Die Beratungsstellen der JOBSTARTER-Projekte initiieren bei Bedarf weitere regionale Angebote zur Fachkräftesicherung. Als Beispiel seien hier Beratungs- und Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal in den Betrieben genannt, wie sie u. a. vom JOBSTARTER-Projekt „BAHN frei“ angeboten werden. Diese Leistungen sollen nachhaltig in regionale Unterstützungsstrukturen transferiert werden.

Alle Ressourcen der Region nutzen

PROJEKTBEISPIEL MATCHING

„OLAM“ macht sich stark für gelungenes Matching

Das „Oldenburger Ausbildungsmodell (OLAM)“ wird von einem eng geknüpften Netzwerk unterschiedlicher regionaler Akteure getragen. Ausgangspunkt war eine Änderung in der kommunalen Organisationsstruktur: das Zusammenführen von Jugendamt und Schulamt unter einem Dach. „Ein großer Meilenstein“, betont OLAM-Projektleiter Matthias Welp, „denn so können wir Jugendhilfe, Berufshilfe sowie die Leistungen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter optimal aufeinander abstimmen. Wir stehen in einem sehr engen Kontakt mit den Schulen und arbeiten zusammen intensiv an den Themen Berufsorientierung und Sicherung der Übergänge.“ Das von der Kommune mit Erfolg initiierte „Oldenburger Netzwerk Schule – Beruf“ konzentriert sich im Rahmen des JOBSTARTER-Projektes vor allem auf die Unterstützung von KMU, um auch mehr Jugendlichen mit Förderbedarf eine Ausbildung zu ermöglichen. „Dazu bietet ‚OLAM‘ sogenannte Kümmerer als Ansprechpartner an und erweitert das Know-how der Ausbilder mit speziellen Fortbildungsmaßnahmen“, erläutert Welp. Doch nicht nur Betrieben und Jugendlichen kommt das Oldenburger Netzwerk zugute, sondern auch dem Haushalt der Stadt: „Wir haben heute viel mehr Überblick über Effizienz und Effektivität der Maßnahmen.“

Austauschen, informieren, netzwerken: Teilnehmende projektübergreifender Zusammenarbeit in Norddeutschland.

Miteinander statt nebeneinander: Netzwerke für den Übergang Schule – Beruf

Was macht Netzwerkarbeit zu einer Erfolgsstory? Vor allem die verbindliche Haltung aller Partner, das Zusammenwirken in einem kooperativen Prozess und eine Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Maßnahmen, um die Synergien zu nutzen und Doppelstrukturen zu vermeiden. Zudem braucht man Impulsgeberinnen und Impulsgeber, die den Netzwerkaufbau vorantreiben und die Rolle des Moderators zwischen den unterschiedlichen Akteuren übernehmen. Die Stadt Oldenburg hat mit ihrem JOBSTARTER-Projekt „OLAM“ (siehe das Projektbeispiel MATCHING) eine solche Netzwerkstelle geschaffen: „Unser Engagement hat nicht nur eine sozialpolitische Dimension“, betont Oberbürgermeister Jürgen Krogmann. „Das ist aktive Wirtschaftspolitik, denn nur so können wir in Zukunft genügend Fachkräfte gewährleisten.“

Der gute Draht zu Betrieben und Jugendlichen

Wer Besetzungs- und Versorgungsprobleme lösen möchte, muss Strategien entwickeln, wie er Betriebe und Jugendliche erreichen kann. Vielversprechend ist vor allem der Ansatz über Multiplikatoren: Kreishandwerkerschaften, Arbeitgeberverbände sowie die jeweils zuständigen Kammern haben einen guten Zugang zu den Betrieben und können vertrauensbildend wirken. Auch Wirtschaftsförderungsverbände sind als Lotsen für bestehende Betriebe und Neuansiedlungen ein wichtiges Bindeglied in die Unternehmerschaft. Für eine erfolgreiche Ansprache von Jugendlichen gilt es, Schule-Wirtschaft-Prozesse zu fördern sowie berufsschulische Bildungsangebote ohne Berufsabschluss oder Bildungsgänge der Arbeitsagentur und der Jobcenter systematisch einzubinden.

Den Jugendlichen Türen zur dualen Ausbildung öffnen

Schulexkursionen, Betriebspraktika und Tage der offenen Tür eignen sich hervorragend, um in Kontakt mit potenziellen Bewerbern zu kommen. Vor allem für KMU, die eher unbekannt sind und nicht zu den Branchen mit aus Sicht der Jugendlichen „hippen“ Berufen

(weiter auf S. 11)

Gesucht und über das Azubi-Speed-Dating gefunden: Edip Büyütürk (Mitte) mit den beiden Auszubildenden, die ihm durch Jasmin Förster (links) vom JOBSTARTER-Projekt „MAS“ vermittelt wurden.

Coaching, Recruiting und Ausbildungsmarketing

PROJEKTBEISPIEL ANSPRACHE VON BETRIEBEN

Der „Mülheimer Ausbildungsservice“ geht neue Wege im Matching

Edip Büyütürk hat beim Azubi-Speed-Dating des JOBSTARTER-Projektes „Mülheimer Ausbildungsservice des U25 Hauses – MAS“ nicht nur einen Volltreffer gelandet, sondern gleich zwei: „Durch den direkten Kontakt habe ich schnell gemerkt, dass die beiden Jungs gut in den Betrieb und ins Berufsbild passen“, zeigt sich Büyütürk, Inhaber von Edip Elektroinstallationen, erfreut. Er versucht trotz wachsender Herausforderungen, jedes Jahr mindestens einen Lehrling auszubilden – „für unseren Betrieb und für unser Land“. Auch für Projektkoordinatorin Nicole Weyers ist dieses geglückte Matching eine weitere Bestätigung, dass „MAS“ mehr Jugendliche in die betriebliche Ausbildung bringt; dies geschieht vor allem dank der Initiierung betrieblicher Praktika in Form der Einstiegsqualifizierung und pädagogischer Unterstützung. „Wir verstehen uns als Coach für beide Seiten. Für die Betriebe bieten wir neue Formate wie das Azubi-Speed-Dating, Last-Minute-Ausbildungsbörsen, den Ausbilderpokal und zudem vielfältige Ausbildungs- und Recruitingmaßnahmen an. Zugleich intensivieren wir als Fachbereich der Sozialagentur Mülheim an der Ruhr unsere Kooperationen mit den örtlichen Bildungsträgern und Schulen, aber auch mit der Berufsberatung, dem Arbeitgeberservice und anderen Bereichen der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters.“ Beide Stellen werden nach der Projektlaufzeit von der Stadt Mühlheim weitergeführt.

„Talentschmiede plus“: Dem Nachwuchs eine Chance geben

PROJEKTBEISPIEL ANSPRACHE VON JUGENDLICHEN

Von der Einzelberatung zum Ausbildungsnetzwerk

Im Landkreis Görlitz ist der Fachkräftemangel kein Zukunftsszenario: Die meisten Unternehmen suchen bereits heute händeringend nach Azubis. Trotzdem gelingt vielen Schulabgängerinnen und Schulabgängern der nahtlose Übergang in die Ausbildung nicht. Für Projektleiter Mike Altmann ist angesichts dieser Fakten klar: „‚Talentschmiede plus‘ soll Betriebe durch Beratung, Erfahrungsaustausch und Weiterbildung unterstützen und dabei eine Lotsenfunktion übernehmen, um bestehende Strukturen wie Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter, Vermittlungsteams von Jobcentern oder den Senior Experten Service zu nutzen.“ Langfristig soll sich das JOBSTARTER-Projekt mit einem Kontaktnetzwerk von rund 100 Unternehmen über die Beiträge der Betriebe selbst tragen.

„Talentschmiede plus“ berät Ausbildungsbetriebe auch dahingehend, mehr Jugendliche in den Fokus zu nehmen, die noch vor einigen Jahren vielleicht chancenlos gewesen wären. Der Schwerpunkt liegt dabei in enger Absprache mit der Arbeitsagentur und den Jobcentern auf der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung. Mit Erfolg: „Jetzt bekommen mehr Hauptschulabsolventen eine Chance“, so Altmann, „aber auch Jugendliche, die sich in Warteschleifen befinden oder nach Fehlversuchen neu orientieren.“

Dank der Vermittlung von Ausbildungsmanagerin Berit Hornke von „Talentschmiede plus“ kann Darius Stöcker bei Frank Liske eine Einstiegsqualifizierung als Kfz-Mechatroniker absolvieren.

„Zwischen den Anforderungen einer Ausbildung und den Erwartungen der Jugendlichen besteht oft eine große Diskrepanz. ‚Talentschmiede plus‘ hat es geschafft, hier eine Brücke zwischen unserem Unternehmen und Darius Stöcker zu bauen. Dank dieses JOBSTARTER-Projektes haben wir einen gemeinsamen Weg zu einer erfolgreichen Ausbildung gefunden.“

Frank Liske, Technischer Betriebsleiter Autohaus Liske

zählen, kann dies eine wirkungsvolle Strategie sein, um ihre Chancen auf passende Bewerbungen zu steigern. Wer mit seinem Lehrstellenangebot „landen“ möchte, sollte darüber hinaus dorthin gehen, wo sich Jugendliche täglich aufhalten: in Schulen, Sportvereinen und Jugendtreffs sowie in Social-Media-Kanälen. Betriebe erhalten durch JOBSTARTER-Projekte auch in diesen Bereichen Hilfestellung wie beispielsweise im Görlitzer Projekt „Talentschmiede plus“.

Das Image aufpolieren: Branchen werben um Azubis

„BKF Connect“, „EXAM – HoGa“ oder „GO 2 BAU“ – der Fokus dieser JOBSTARTER-Projekte liegt speziell auf der Erschließung von Nachwuchspotenzialen in bestimmten Branchen. Denn Ausbildungsberufe beispielsweise beim Bau oder in der Logistik haben häufig ein schlechtes Image oder sind bei den Jugendlichen zu wenig bekannt. Auf Ausbilderseite wiederum zieht der Frust über schlechte Erfahrungen mit den Auszubildenden ernsthafte Konsequenzen nach sich: Momentan bilden beispielsweise nur rund 22 Prozent der KMU des Stuckateur-Handwerks in Baden-Württemberg aus, obwohl über 90 Prozent die Ausbildereignung besitzen; innerhalb von drei Jahren brach ein Fünftel der Ausbildungsverträge weg. Höchste Zeit zu handeln: JOBSTARTER-Projekte unterstützen betroffene Betriebe dabei, Jugendliche auf die einschlägigen beruflichen Chancen aufmerksam zu machen. Sie erschließen für die Unternehmen dadurch Zielgruppen, die sich bislang nicht beworben haben – auch weil sie früher bei den Betrieben nur geringe Chancen gehabt hätten.

Stark im Verbund: „PORT IN“ stellt Logistik-Unternehmen wie Libri und der Spedition HSV ein regionales Partnernetzwerk zur Verfügung.

PROJEKTBEISPIEL BRANCHEN

Freie Fahrt für die Logistik-Branche

„PORT IN“ ebnet den Weg für langfristige Lösungen

In nordhessischen Logistikunternehmen herrscht schon seit Jahren Fachkräftenot. Dort könnten jährlich mindestens 100 Berufskraftfahrer ausgebildet werden, erklärt der Fachverband Güterkraftverkehr und Logistik Hessen e.V.; tatsächlich beginnen nur 30 bis 40 junge Menschen eine Ausbildung – und rund die Hälfte bricht das Ausbildungsverhältnis vorzeitig ab. „Die niedrige Bewerberquote resultiert aus dem schlechten Image der Branche und die hohe Abbruchquote aus der Tatsache, dass die Speditionen aus der Not jede Bewerbung berücksichtigen und zu wenig auf die tatsächliche Eignung achten“, erklärt Roger Voigtländer, Leiter des JOBSTARTER-Projektes „PORT IN“. Das Projekt setzt hier an und versucht, die Branchenwahrnehmung zu verbessern: „Begeisterung bei der potenziellen Zielgruppe zu wecken ist schwierig, denn selbst Bildungsträger sind in Bezug auf die Vermittlung in Logistik-Berufe sehr zurückhaltend“, so Voigtländer. Die Berührungsängste zwischen regionalen Ausbildungsakteuren und Jugendlichen abzubauen, dauert seine Zeit. „Schnelle Lösungen gibt es hier nicht, sondern nur langfristige.“

„PORT IN“ hat daher ein umfassendes Maßnahmenpaket geschnürt: Zum einen pflegt man enge Kooperationen mit Schulen und stellt die Logistik-Unternehmen dort vor Ort vor. „PORT IN“ kümmert sich zudem intensiv um das Übergangsmanagement und nimmt Kontakt zu Bildungsträgern auf, um Jugendliche aus den Berufsvorbereitungsmaßnahmen für die Betriebe zu gewinnen; auch mit den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern besteht enger Kontakt.

Zum anderen begleiten Voigtländer und sein Team auf Wunsch der Betriebe die Bewerbungs- und Einstellungsprozesse und entwickeln individuelle Lösungen: Sie helfen bei der Beantragung ausbildungsbegleitender Hilfen oder beraten bei der Nutzung von Ausbildungsbausteinen. „Auch während der Ausbildung bleiben wir Ansprechpartner und vermitteln den Betrieben bei Bedarf Unterstützungsangebote.“

Darüber hinaus initiiert „PORT IN“ mit regionalen Bildungsträgern diverse Angebote zur Aufwertung und Stabilisierung der Ausbildung wie ausbildungsergänzende Seminarreihen (Konfliktsituationen managen, Gabelstapler-Kurse etc.). Neben diesen Ad-hoc- Maßnahmen behält Voigtländer jedoch stets sein übergeordnetes Ziel im Auge: „Wir möchten diese Strukturen nicht nur aufbauen, sondern in einem Netzwerk der Betriebe namens ‚Kompakt Logistik‘ verstetigen. Was wir anbahnen, soll auf einer von den Unternehmen finanzierten Basis fortgeführt werden.“

Mit betrieblicher Berufsausbildungsvorbereitung (bBAV) den Einstieg in Ausbildung erleichtern

Ein möglicher Lösungsweg zu gelungenem Matching ist auch die *betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung*, kurz bBAV genannt. Sie bietet Unternehmen die Möglichkeit, die Eignung von Jugendlichen im Rahmen einer praktischen Phase einzuschätzen und somit Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Gleichzeitig unterstützt sie junge Menschen, denen aus unterschiedlichen Gründen kein direkter Einstieg in ein Ausbildungsverhältnis möglich ist, beim Übergang in die Ausbildung. Häufig wird dafür die von der Agentur für Arbeit geförderte *Einstiegsqualifizierung* (EQ) genutzt. Die praxisnahe, betriebliche Qualifizierung dauert mindestens sechs und längstens zwölf Monate. Die sogenannte EQ plus bietet weitere Unterstützungsangebote. Wichtiger Bestandteil ist der EQ-Vertrag mit Vergütungspflicht. Die Allianz für Aus- und Weiterbildung von Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Ländern und der Bundesagentur für Arbeit sieht den weiteren Ausbau des EQ-Angebotes vor.

Überzeugende Win-win-Situation für Betriebe und Jugendliche

Die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung hat Vorteile für Unternehmen und Jugendliche:

- **Relativ hohe Integrationsquote in Ausbildung:** Bei der Einstiegsqualifizierung (EQ) als der am häufigsten eingesetzten Variante der bBAV gelingt insgesamt ca. 60 Prozent der Absolventen der Übergang in eine duale Ausbildung.

- **Anrechnung der bBAV-Dauer:** Bei gutem Gelingen kann die Zeit oder ein Teil der Zeit auf die anschließende Ausbildung angerechnet werden (siehe hierzu auch nebenstehende Empfehlungen).

- **Finanzielle Förderung durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter**, falls die bBAV als Einstiegsqualifizierung durchgeführt wird. Die sogenannte EQ Plus bietet speziell für förderbedürftige Jugendliche weitere fachliche und sozialpädagogische Unterstützung.

Das empfehlen JOBSTARTER-Projekte für die bBAV-Umsetzung

Für Unternehmen, die die betriebliche *Berufsausbildungsvorbereitung (bBAV)* als *Einstiegsqualifizierung (EQ)* umsetzen, gelten die Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit. Jene Betriebe, die die bBAV ohne Förderung realisieren wollen, sollten basierend auf den Erfahrungen der JOBSTARTER-Projekte folgende Aspekte beachten:

- Der zwischen Betrieb und Jugendlichem geschlossene **Vertrag** verpflichtet zur Vermittlung von Inhalten, die sich an der Ausbildungsordnung orientieren und dem ersten Lehrjahr zuzuordnen sind. Idealerweise sollten *Ausbildungs- oder Qualifizierungsbausteine* zum Einsatz kommen und der Vertrag über die Ausbildungsvorbereitung den **Kammern** vorgelegt werden.

- Die **Übernahme** in ein reguläres Ausbildungsverhältnis ist – auf Wunsch der Ausbilderin bzw. des Ausbilders und des Jugendlichen – in der Regel auch noch einige Monate nach Beginn des ersten Ausbildungsjahres möglich.

- Die **Laufzeit** der bBAV sollte mindestens drei und maximal zwölf Monate umfassen.
  Der **Starttermin** ist – im Gegensatz zur geförderten EQ – zu jedem Zeitpunkt im Jahr möglich.

- Laut Empfehlung der aktuellen bundespolitischen Initiative „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ sollen die Länder allen EQ-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern den Besuch der **Berufsschulen** ermöglichen.

- Eine **Kooperation mit Bildungsträgern** ist möglich; dabei sollte jedoch der betriebliche Anteil immer mehr als 50 Prozent betragen.

- Die eigene Leistung reflektieren und sich mit den Anforderungen der Ausbildung vertraut machen – dies ist das Ziel des **Berichtsheftes**, das die Jugendlichen bereits in der bBAV führen sollten.

- Lernbeeinträchtigten Nachwuchskräften muss eine **sozialpädagogische Begleitung** zur Seite gestellt werden.

  Um eine hohe Verbindlichkeit zu signalisieren, sollten des Weiteren ein **adäquater Lohn** gezahlt werden, am Ende der bBAV eine **Leistungsfeststellung** stattfinden und ein **Zeugnis** ausgestellt werden. Zwar sind nach § 22 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) berufsorientierende Praktika von ein bis drei Monaten sowie Einstiegsqualifizierungen und Berufsausbildungsvorbereitungen von der Mindestlohnregelung ausgenommen, doch ist die bBAV angemessen zu entlohnen (siehe §§ 26 und 17 des Berufsbildungsgesetzes [BBiG]).

Gute Zukunftsaussichten im Metallbau: Firmeninhaber Hermann Buß bereitet Jan Ole Aukes mit Ausbildungsbausteinen gezielt auf seine Lehrzeit vor.

BrAVO(urös) in Ostfriesland!

PROJEKTBEISPIEL EINSTIEGS-QUALIFI-ZIERUNG

Mit Ausbildungsbausteinen zu einem starken Fundament

Was das JOBSTARTER-Projekt „Betriebliche Ausbildungsvorbereitung Ostfriesland (BrAVO)“ leistet, ist in vielerlei Hinsicht echte Pionierarbeit im hohen Norden: Im Rahmen von persönlichen Besuchen werben Projektkoordinator Torben Böhle und sein Team von der Kreishandwerkerschaft LeerWittmund bei den Innungsbetrieben dafür, Jugendlichen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) mit Ausbildungsbausteinen (AbB) eine strukturierte und effiziente Ausbildungsvorbereitung zu ermöglichen. Die AbB vermitteln Schritt für Schritt berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten. In Industrie und Handel sowie im Handwerk gibt es solche bundeseinheitlichen, aufeinander abgestimmten Ausbildungsbausteine bereits für 22 Ausbildungsberufe. Sobald solch eine Vermittlung zwischen Betrieb und Jugendlichen – auch dank der guten Kooperation mit der Agentur für Arbeit, den Jobcentern, der Handwerkskammer und vor allem den allgemein- und berufsbildenden Schulen – geglückt ist, plant „BrAVO“ mit dem Ausbildungspersonal vor Ort, welche Kompetenzen über die Ausbildungsbausteine zu vermitteln sind. Das schont die personellen und zeitlichen Ressourcen der kleinen Betriebe.

Neuland betritt „BrAVO“ mit der Entwicklung von Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung. „Wir legen sehr viel Wert darauf, dass die Jugendlichen ein Zertifikat erhalten, wenn sie die Ausbildungsbausteine erfolgreich absolviert haben“, so Böhle. Dieses setzt eine enge Abstimmung mit den Berufsschulen voraus, die den EQ-Praktikantinnen und -Praktikanten den begleitenden Unterricht in einer Fachklasse anbieten. Dieses ist eine wichtige Voraussetzung in puncto zeitlicher Anrechnung. „BrAVO“ setzt sich bei der zuständigen Kammer dafür ein, statt der bislang üblichen drei bis sechs Monate bei Nachweis des notwendigen Kompetenzerwerbs die Anrechnung als komplettes erstes Ausbildungsjahr zu prüfen.

Nicht ausruhen, sondern ausbauen: Strategische Weiterentwicklung der Unterstützung

Die bisherigen Erfahrungen aus den JOBSTARTER-Projekten zeigen, dass insbesondere kleine und mittlere Betriebe von einem systematischen Zugang zu den verschiedenen Unterstützungsleistungen sowie regionalen oder branchenspezifischen Netzwerken maximal profitieren können. Dieser Erfolg wird mit einem neuen Förderschwerpunkt bei JOBSTARTER plus ab 2016 weiter ausgebaut: „Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in Wirtschafts- und Forschungsclustern die Ausbildungsbeteiligung von KMU zu erhalten und neue Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen“, erklärt die Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER, Katharina Kanschat. „Diese Cluster verfügen oftmals bereits über etablierte Netzwerkstrukturen und bewährte Austauschbeziehungen ihrer Mitglieder“, so Kanschat: „Aus unserer Sicht ist dies eine ideale Basis für den Aufbau integrierter Unterstützungs- und Beratungsangebote zur Berufsbildung.“

GASTBEITRAG

Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern – auch jenseits des Internets möglich?!

Margit Ebbinghaus, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Vor allem klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) haben es heute im Vergleich zu größeren Betrieben schwerer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Wo liegen die Ursachen für diese Entwicklung und welche Wege können KMU einschlagen, um junge Menschen von ihrem Ausbildungsangebot zu überzeugen?

Jugendliche haben diverse Erwartungen an ihre Ausbildung: Neben Spaß und einer angenehmen Arbeitsatmosphäre sind das vor allem Übernahme-, Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten. Die Krux ist, dass man einem Betrieb „nicht ansieht", ob er all diese Vorzüge bietet. Die Betriebsgröße dient dann häufig als mehr oder minder verlässliche Orientierungshilfe. Je größer der Betrieb ist, desto eher gehen Jugendliche davon aus, dass ihre Erwartungen erfüllt werden. Entsprechend richten sie ihre Bewerbungsbemühungen – vor allem unter Ausbildungsmarktbedingungen wie den derzeitigen – auf größere Betriebe, die ihnen (vermeintlich) gute Erfolgschancen signalisieren.

Gibt es somit für KMU kaum Hoffnung auf Bewerber? Nein! Die Präferenzen ausbildungssuchender Jugendlicher spielen zwar eine Rolle, Betriebe sind ihnen aber nicht hilflos ausgeliefert; sie können darauf durchaus Einfluss nehmen. Denn hier ist ein bedeutender Aspekt besonders hervorzuheben: Die Frage, ob ein Ausbildungsplatz besetzt werden kann oder nicht, beantwortet sich in der Regel nicht erst mit dem Eingang von Bewerbungen. Sie beantwortet sich zumeist früher – und zwar mit der Entscheidung der Jugendlichen, sich bei einem Betrieb auf ein Ausbildungsangebot zu bewerben. Dafür ist die Marktpräsenz von entscheidender Bedeutung. Anders formuliert: Das Ausbildungsangebot muss die Jugendlichen erreichen und überzeugen.

Wie kann das gelingen? Das Internet macht es Betrieben leicht, Ausbildungsangebote auf diversen Plattformen bekannt zu machen und breit zu streuen. Doch das alleine stellt nicht sicher, dass man ausbildungsinteressierte junge Menschen tatsächlich zu einer Bewerbung motivieren kann. Denn es reicht längst nicht mehr, „die gute alte Zeitungsanzeige" online zu stellen, um sich in der Gunst der Jugendlichen gegenüber konkurrierenden Betrieben durchzusetzen.

Mittlerweile haben Videos von und mit Auszubildenden, Berufe-Quiz, Anleihen aus Computerspielen und andere dynamische Elemente Einzug in das digitale Werben um Ausbildungsplatzbewerber gehalten.

Gibt es Alternativen? Neben dem Internet stehen Betrieben zahlreiche andere Wege offen, ihr Ausbildungsangebot am Markt zu platzieren. Einer davon führt über persönliche Kontakte und Netzwerke. Gerade kleine und mittlere Betriebe pflegen in ihrem regionalen Wirkungskreis in besonderer Weise direkte Kontakte zu Kunden, Geschäftspartnern, aber auch zu ihren eigenen Mitarbeitern. Diese Personen darauf anzusprechen, im Betrieb bestehende Ausbildungsmöglichkeiten in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld weiterzuempfehlen oder sich von ihnen ausbildungsinteressierte Jugendliche empfehlen zu lassen, ist ein vielversprechender Weg der Akquisition von Fachkräftenachwuchs.

Denn ein Blick auf die hinter persönlichen Empfehlungen stehenden Logiken zeigt die immensen Vorteile, die in enger werdenden Ausbildungsmärkten nicht zu unterschätzen sind: Zum einen erweitern persönliche Kontakte die Informationsbasis. Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter kennen den Betrieb und können Jugendlichen für die Bewerbungsentscheidung wichtige Informationen vermitteln, die ansonsten nicht oder nur schwer zugänglich sind (etwa über das Betriebsklima).

Zum anderen werden persönliche Empfehlungen in der Regel sehr sorgfältig ausgesprochen. Erweist sich nämlich eine persönliche Empfehlung – gleich, ob aus Sicht des Betriebes oder des Jugendlichen – als Fehlschlag, fällt dies auf denjenigen zurück, der die Empfehlung gegeben hat – und das möchte natürlich jeder tunlichst vermeiden. Somit tragen persönliche Empfehlungen nicht nur dazu bei, dass Betrieb und Bewerber besser zueinanderpassen. Auch das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen, das vor allem kleinere und mittlere Betriebe trifft, wird erheblich gemindert.

Literatur zum Thema „Unterstützungsleistungen für KMU“

www.stark-fuer-ausbildung.de
ZWH (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.) und DIHK-Bildungs-GmbH (DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung, Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH)

Für die pädagogische Förderung und den professionellen Umgang mit Jugendlichen, denen das Absolvieren einer Lehre schwerfällt, benötigt das Ausbildungspersonal oft eine besondere Unterstützung. Das Online-Portal „Stark für Ausbildung“ wendet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen und stärkt durch ein umfangreiches Qualifizierungs- und Informationsangebot die notwendigen Kompetenzen von Ausbilderinnen und Ausbildern – unter anderem mit dem sogenannten „Ausbilderhandbuch“ zum kostenlosen Download und mit zahlreichen Tipps für die Ausgestaltung der Lehrzeit. Zudem erhalten Interessierte einen hilfreichen Einblick in diverse Praxisbeispiele sowie einen Überblick über öffentlich geförderte Programme und weiterführende Infomaterialien. Die Website finden Sie unter http://www.stark-fuer-ausbildung.de.

Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss. (JOBSTARTER PRAXIS – Band 8)
Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.), 2014

2014 mündeten etwas mehr als 256.000 Jugendliche vom Schulabschluss in den Übergangsbereich. Um die Übergangsmöglichkeiten in dieser Phase zu verbessern, hat das BIBB exemplarisch für 22 Ausbildungsberufe sogenannte Ausbildungsbausteine entwickelt; diese wurden zum Teil bereits im Programm JOBSTARTER CONNECT erprobt. Der 188 Seiten umfassende Praxis-Band informiert über Konzeption und Einsatzfelder der Ausbildungsbausteine und gewährt vielfältige Einblicke über deren Einsatz in der Praxis. Neben Ergebnissen der externen Evaluation und entsprechenden Empfehlungen bietet die Publikation auch aufschlussreiche Schlussfolgerungen von bildungspolitischen Vertretern aus vier Bundesländern. Die Broschüre kann kostenfrei unter http://www.jobstarter.de/publikationen bestellt oder heruntergeladen werden.

Service für Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement. (JOBSTARTER PRAXIS – Band 4)
Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.), 2010

JOBSTARTER-Projekte bieten KMU durch das Externe Ausbildungsmanagement (EXAM) mit ihren maßgeschneiderten Angeboten die Möglichkeit, trotz begrenzter Zeit- und Personalressourcen Ausbildungsplätze zu schaffen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden und die Jugendlichen bis zu ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss individuell zu begleiten. Dieser Praxis-Band beinhaltet im ersten Teil einen Überblick über Ansätze und Leistungen von EXAM; der zweite Teil erläutert anhand von ausgewählten Praxisbeispielen, welche Strategien im Lebenszyklus der betrieblichen Ausbildung zum Einsatz kommen. Darüber hinaus verdeutlicht die Publikation, welche Bedeutung die Umsetzung des ganzheitlichen EXAM-Ansatzes hat.
Die 192 Seiten umfassende Broschüre kann kostenfrei unter http://www.jobstarter.de/publikationen bestellt oder heruntergeladen werden.

Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement.
Ein wissenschaftlicher Diskurs mit Anregungen, Beispielen, Handlungsempfehlungen. Günter Albrecht und Thomas Raithel (Hg.), 2014

Welchen Beitrag können Ausbildungscoaching und Externes Ausbildungsmanagement leisten, um die Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung zu erhöhen? Diese Frage erörtert die vorliegende Publikation mittels eines fundierten Einblicks in Good-practice-Ansätze: So werden diverse Coachingvarianten für Jugendliche und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder vorgestellt, das Konzept des Externen Ausbildungsmanagements erläutert und Praxisbeispiele präsentiert. Auch die Themen Ausbildungsmarketing und Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal werden beleuchtet. Die fünf Kapitel des Sammelbands bieten zudem Informationen zu bildungspolitischen Aspekten und aktuellen Herausforderungen. Die 264-seitige Broschüre kann für 24,80 EUR beim Verlag Dr. Kovač GmbH unter bestellungen@verlagdrkovac.de bestellt werden.

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

Bildungsketten-Konferenz: 15.–16. November 2016, Berlin

Wie können Jugendliche in der Berufs- und Studienorientierung und am Übergang von der Schule in den Beruf gestärkt werden? Darüber diskutieren Vertreter/-innen aus Politik, Wissenschaft und Bildungspraxis auf der Bildungsketten-Konferenz am 15. und 16. November 2016 in Berlin.

Mit der Bildungsketten-Konferenz laden das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Fachöffentlichkeit dazu ein, zentrale Herausforderungen in der Berufsorientierung und am Übergang Schule – Beruf zu erörtern.

Bundesbildungsministerin Wanka sowie Bundesarbeitsministerin Nahles werden die Veranstaltung eröffnen und einen Ausblick auf die künftige Programmatik geben. Eine multimediale Bühnenpräsentation stellt die Akteure/-innen aus der Initiative Bildungsketten vor. Vier Foren befassen sich mit den Themen Berufs- und Studienorientierung, individuelle Begleitung, Übergangsgestaltung sowie Ausbildung und Migration. Mehr Infos vor und nach der Veranstaltung:

www.bildungsketten.de/konferenz2016

„Mit KAUSA in die Ausbildung“ Neue Ausgabe des JOBSTARTER-Magazins

29 KAUSA Servicestellen unterstützen Selbstständige und Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete beim Start in die Ausbildung. Das Magazin präsentiert Geschichten aus ihrer Arbeit und Interviews zum Thema Integration durch Bildung.

Majid Babai musste seine Heimat verlassen. Nach jahrelanger Flucht ist er mittlerweile in Deutschland angekommen. Dazu beigetragen hat nicht zuletzt, dass Majid eine Ausbildung zum Elektroniker für Gebäudetechnik aufnehmen konnte. In Ausbildung vermittelt wurde er durch die KAUSA Servicestelle Gießen. Seit dem 1. Februar 2016 unterstützen die KAUSA Servicestellen auch Geflüchtete in allen Fragen rund um die Ausbildung – zusätzlich zu den bereits bestehenden Angeboten für Unternehmer/-innen und Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern.

Das JOBSTARTER-Magazin „Mit KAUSA in die Ausbildung“ stellt die Arbeit der KAUSA Servicestellen in vier Geschichten vor. Ergänzend zu den Praxisbeispielen bieten außerdem vier Interviews mit Experten aus Wissenschaft und Politik vertiefende Informationen zu den Themen Chancengleichheit, Migrantenökonomie und Integration von Geflüchteten.

www.jobstarter.de/mit-kausa-in-die-ausbildung