



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



JOBSTARTER

REGIONAL

Chance Beruf: Duale Ausbildung stärken



INHALT

JOBSTARTER THEMA

Gemeinsam Zukunft gestalten:
Neues Maßnahmenpaket
zur Fachkräftesicherung
Seite 4

JOBSTARTER PROJEKTE

Eine Erfolgsgeschichte:
Von den Anfängen bis
JOBSTARTER plus
Seite 8

Gesucht und gefunden:
Betriebliche Ausbildungs-
vorbereitung in der Praxis
Seite 12

JOBSTARTER SERVICE

Frisch und übersichtlich:
Der neue JOBSTARTER-
Internetauftritt
Seite 16

Ausgabe 1 · 2014

BILDUNG

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 1/2014
9. Jahrgang, Heft 21
Bonn, Juni 2014

Redaktion: Katharina Kanschat, Sigrid Meiborg (verantwortlich)

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern):
Johanna Wanka (3), Manfred Kasper/Ilona Bernhart (4-15), Anne Gassen (16).

Gestaltung: Conny Koepl. vice versa, Köln
Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern):

istockphoto.com / Geber86 (1), BMBF (3), JOBSTARTER/
Silvia Kröger-Steinbach und Christian Ahrens (4, 6, 8, 10, 11, 12/13),
JOBSTARTER/Jürgen H. Krause (14), istockphoto.com/
Steve Debenport (15)



Liebe Leserin, lieber Leser,

der Ausbildungsmarkt verändert sich. Nicht nur in Deutschland wird der demografische Wandel dafür sorgen, dass immer weniger junge Leute in eine Ausbildung gehen. Umso wichtiger ist es, dass diese gut ausgebildet sind, um unserem Land

Wohlstand und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu sichern. Mit dem international stark nachgefragten dualen System der Berufsausbildung haben wir ein vorzügliches Instrument, das den Fachkräftebedarf der Zukunft sichert. Jedes Jahr finden so mehr als 500.000 junge Menschen den Einstieg in eine qualifizierte berufliche Tätigkeit. Das zeigt auch der aktuelle Berufsbildungsbericht.

Das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen mit der Nachfrage der Jugendlichen in Einklang zu bringen wird eine der wichtigsten Aufgaben der nächsten Jahre sein. Mit der Initiative „Chance Beruf“ wird das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Schwerpunkt auf die Stärkung der dualen Ausbildung legen. Wir werden Initiativen und Programme weiterentwickeln, um die Attraktivität, Qualität, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung zu verbessern. Auch die im Koalitionsvertrag vereinbarte „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ wird sich in Kooperation mit den Sozialpartnern und den Ländern der aktuellen Entwicklung annehmen.

Weil immer mehr junge Menschen eine Hochschulbildung anstreben, muss die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung in den nächsten Jahren ein wesentliches Thema unserer Bildungspolitik sein. Der Wechsel vom Beruf an die Hochschule muss einfacher werden. Umgekehrt müssen diejenigen, die ihr Studium nicht beenden, einen berufsqualifizierenden Abschluss erlangen können. Zugleich geht es jedoch auch darum, die Informations- und Beratungsangebote zu den Karrieremöglichkeiten der beruflichen Bildung für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu verbessern.

Eine wichtige Aufgabe wird dabei das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER übernehmen. Angesichts neuer Herausforderungen und Problemlagen auf dem Ausbildungsmarkt tritt das Programm 2014 mit erweiterter Programmatik in eine neue Phase und startet als „JOBSTARTER plus“ mit einer neuen Förderrunde. Mit rund 50 Projekten wollen wir insbesondere den Fachkräftenachwuchs der vielen kleinen und mittleren Unternehmen sichern sowie die Zukunftschancen der jungen Menschen durch eine leistungsfähige und attraktive Berufsausbildung verbessern.

Prof. Dr. Johanna Wanka,
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Gemeinsam die Zukunft gestalten



Von der Schule in den Beruf: Jugendliche brauchen Unterstützung beim Berufseinstieg.

Ein umfassendes Maßnahmenpaket soll den Übergang von der Schule in den Beruf verbessern und die Fachkräfte von morgen sichern.

Gut ausgebildete Fachkräfte und ein hohes Bildungsniveau – das ist das Rückgrat für ein stabiles wirtschaftliches Wachstum in Deutschland. Gerade in puncto Fachkräftenachwuchs zeichnet sich derzeit jedoch eine Schieflage ab. So ist laut einer aktuellen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in den letzten beiden Jahren zunehmend der Trend erkennbar, dass sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die der erfolglos suchenden Jugendlichen zunimmt. Gleichzeitig sind sowohl Angebot als auch Nachfrage rückläufig, wobei die Zahl der registrierten Ausbildungsplätze stärker zurückging als die der Ausbildungsinteressierten.

Dazu Prof. Dr. Elisabeth M. Krekel, Leiterin des Arbeitsbereiches „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung“ im BIBB, die die Studie zur Ausbildungsmarktsituation mit erstellte: „Die hohen

Zahlen unbesetzter Ausbildungsplätze und erfolgloser Nachfrager deuten auf Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt hin. Während es vielen Betrieben immer schwerer fällt, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, bleiben mehr und mehr Jugendliche bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos. Hier müssen für die Zukunft Lösungen gefunden werden.“

Zunehmende Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt

Die Ursachen der skizzierten Entwicklung sind vielschichtig. Neben dem demografischen Faktor gibt es eine Reihe von Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt, die immer stärker ins Visier der Akteure rücken. Ein Beispiel ist das geografische Ungleichgewicht, denn das Angebot an Ausbildungsstellen und die Verteilung der Ausbildungssuchenden sind nur in bestimmten Regionen deckungsgleich. Passungsprobleme bestehen vor allem in den Bundesländern Hamburg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Hessen und Bremen.

Dort, wo es offene Lehrstellen und Ausbildungs-suchende gibt, beklagen viele Ausbildungsbetriebe währenddessen eine mangelnde Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber. Betroffen sind meist Jugendliche aus bildungsfernen Schichten, die häufig nicht den Einstieg in die Berufsausbildung finden oder diese nach einiger Zeit wieder abbrechen. Ein Ergebnis, das für beide Seiten sehr unbefriedigend ist.

Problematisch ist die Situation auch hinsichtlich der Hürden für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ihre Beteiligung an beruflicher Ausbildung ist nach wie vor geringer als die der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Verantwortlich dafür sind neben tendenziell niedrigeren Schulabschlüssen auch geringere Kenntnisse über das duale Berufsausbildungssystem und die Bandbreite der Ausbildungsberufe. Hinzu kommen vielerorts immer noch Vorbehalte seitens der aufnehmenden Betriebe. Dies bestätigt auch die Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt“ des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration vom März 2014.

Der Arbeitsmarkt aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber

Laut einer Befragung des BIBB fühlen sich Jugendliche mit mittleren Schulabschlüssen gut auf die Berufswahl vorbereitet, wünschen sich aber mehr persönliche Unterstützung beim Berufseinstieg. Betrachtet man das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber insgesamt, so konzentrieren sich diese nach wie vor auf eine Handvoll Berufe. 2013 wurde knapp ein Drittel aller neuen Ausbildungsverträge in lediglich zehn Berufsbil-

dern abgeschlossen. Zu den „Top 10“ gehören Kaufleute im Einzelhandel, Verkäuferinnen und Verkäufer sowie Kraftfahrzeugmechatronikerinnen und -mechatroniker. In weniger bekannten oder vermeintlich weniger beliebten Berufen, beispielsweise im Handwerk oder in der Landwirtschaft, wird hingegen händierend nach Nachwuchs gesucht.

Der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten ist, bezogen auf die Gesamtzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger, in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Viele Jugendliche mit Abitur streben ein Studium an, da sie sich davon bessere Berufsperspektiven versprechen als durch eine duale Ausbildung. Angesichts dieser Herausforderungen ist die gute Verzahnung von Orientierungsangeboten in der Schule zur Berufsausbildung und Hochschulbildung von entscheidender Bedeutung, um knapper werdende Nachwuchskräfte und die Bedarfe der Unternehmen optimal aufeinander abzustimmen. Entsprechende Angebote sollten sowohl die Potenziale der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen als auch die Zielgruppe der Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen berücksichtigen.

Maßnahmen an der Nahtstelle zwischen Schule und Beruf

Den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu gestalten und die Passung zwischen Ausbildungsinteressierten und Unternehmen zu verbessern sind zentrale Ziele des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Dazu wurden im Schulterabschluss von Bund, Ländern und Arbeitgebern in den vergangenen Jahren verschiedene Programme initiiert

Der Ausbildungsmarkt 2013 in Deutschland

	2013	Veränderung zu 2012
Ausbildungsplatznachfrage	614.300	-2,1 %
Ausbildungsplatzangebot	564.200	-3,5 %
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	530.700	-3,7 %
Unbesetzt gebliebene Ausbildungsverträge	33.500	+0,8 %

Aus: Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Elisabeth M. Krekel: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September und die Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2013 (Stand 20.01.2014)



Mit Rat und Tat: Die Einstiegsqualifizierung greift, wenn die direkte Vermittlung in die betriebliche Berufsausbildung nicht gelingt.

und umgesetzt. Ein gutes Beispiel ist die Einstiegsqualifizierung (EQ). Sie greift dann, wenn die direkte Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung nicht gelungen ist, und ermöglicht es den Jugendlichen, in einem sechs- bis zwölfmonatigen Praktikum die betriebliche Praxis eines Ausbildungsberufes unmittelbar zu erleben. Gleichzeitig lernen die Betriebe ihre künftigen Auszubildenden und deren Reife und Leistungsfähigkeit kennen.

Eine Variante des Instruments ist EQ Plus. Hier wird das Langzeitpraktikum um gezielte Angebote wie zusätzlichen Unterricht oder sozialpädagogische Begleitung ergänzt. Um die Betriebe für die Maßnahmen zu gewinnen, kooperieren die Akteure vor Ort und bieten Unterstützung und Erfahrungsaustausch für Betriebe an, die Einstiegsqualifizierungs-Plätze zur Verfügung stellen.

Die Bundesregierung hat im aktuellen Koalitionsvertrag das Maßnahmenpaket „Chance Beruf“ verabschiedet.



„Chance Beruf“: Die Konferenz zur Berufsbildungspolitik der Bundesregierung. Berlin, 1. – 2. Juli 2014, www.jobstarter.de/chanceberuf

Wesentlicher Bestandteil von „Chance Beruf“ ist der geplante Ausbau der Initiative Bildungsketten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), (siehe Kasten S. 7). Die Initiative zielt auf die präventive Förderung und frühzeitige Entfaltung von Potenzialen; Kernelemente sind dabei das Berufsorientierungsprogramm (BOP), die Berufseinstiegsbegleitung und die ehrenamtliche Begleitung von Auszubildenden.

Attraktive Möglichkeiten für leistungsstarke Jugendliche

Ein neuer Schwerpunkt der Initiativen des BMBF wird es künftig sein, den schätzungsweise rd. 90.000 Studienabbrecherinnen und -abbrechern pro Studienanfängerjahrgang attraktive Wege zum Berufsabschluss aufzuzeigen und sie somit für Karrieren in Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerksberufen zu gewinnen. Der rechtliche Rahmen bietet die Möglichkeit, die bereits erbrachten Studienleistungen zu berücksichtigen und in verkürzter Zeit einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erreichen. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Optimierung der Informations- und Beratungsangebote für Studienabbrecher und Betriebe sowie die weitere Verbesserung der fachspezifischen Anerkennung und Anrechnung von im Studium erworbenen Kenntnissen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung (siehe S. 15). Insbesondere sollen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei unterstützt werden, Studien-

abbrecherinnen und -abbrechern einen Karriereweg über eine duale Ausbildung anzubieten.

Doch auch leistungsstarke Schulabgängerinnen und -abgänger gilt es, frühzeitig auf die Karrierechancen der Ausbildungsberufe aufmerksam zu machen und ihnen die duale Berufsausbildung als attraktive Alternative zu einem Studium vorzustellen. Hintergrund ist der anhaltende Bedarf an mittleren Führungskräften in der Industrie sowie an Unternehmensnachfolgern im Handwerk. Hier wurde in der Vergangenheit bereits vieles erreicht, beispielsweise die Gleichstellung von Meister- und Bachelorabschlüssen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Auch Imagekampagnen wie die BMBF/BMWi Informationsoffensive „Berufliche

Bildung – praktisch unschlagbar“ haben dabei weitergeholfen. Künftig sollen berufliche und hochschulische Bildung in beide Richtungen stärker verzahnt und Fortbildungsabschlüsse analog zu Studienabschlüssen weiter ausgebaut werden. Die Vision lautet: Berufsbildung und Hochschulbildung werden zu gleichwertigen Wegen im Bildungssystem.

All dies kommt letztlich nicht nur den Nachwuchskräften, sondern auch den Unternehmen zugute. Ein Schlüssel für den Erfolg des Maßnahmenpakets wird es daher sein, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen weiterhin für die duale Ausbildung zu begeistern und bei der Gewinnung von Nachwuchskräften zu unterstützen.

Bildungsketten

Bildungsketten: Abschluss schaffen – Anschluss finden

Die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt Jugendliche, sich gezielt auf ihren Schulabschluss und beruflichen Einstieg vorzubereiten. Ziel ist es, im Interesse der Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufswelt zu verbessern. Um dies zu erreichen, soll die Vielzahl der Förderinstrumente von Bund und Ländern besser miteinander verzahnt und zu einem systemischen Ansatz zusammengeführt werden. Dadurch eröffnen sich individuelle Entwicklungsmöglichkeiten für die Jugendlichen. Auch die Wirtschaft profitiert, weil die Bildungsketten zur Fachkräftesicherung beitragen.

Die Initiative bietet somit den Akteurinnen und Akteuren auf Bundes- und auf Länderebene, in den Arbeitsagenturen und Kommunen und letztlich auch in den Schulen einen professionellen Rahmen, um die verschiedenen Aktivitäten am Übergang von Schule in den Beruf in eine ganzheitliche Förderphilosophie zu integrieren. So leistet sie einen entscheidenden

Beitrag dazu, den Bildungserfolg und die soziale Teilhabe junger Menschen zu sichern. Zudem unterstützen die Bildungsketten eine kohärente Förderpolitik von Bund und Ländern in der Berufsorientierung und im Übergangsbereich.

Zentrale Förderinstrumente der Bildungsketten sind

- die Potenzialanalyse,
- die Berufsorientierung,
- die Berufseinstiegsbegleitung und
- die ehrenamtliche Begleitung während der Ausbildung durch die Initiative VerA.

Das BMBF steuert die Initiative mit einer Bund-Länder-Begleitgruppe. Diesem Gremium gehören Vertreterinnen und Vertreter der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Arbeit und Soziales, der Kultusministerien der 16 Bundesländer, der Wirtschafts- und Arbeitsministerkonferenz sowie der Bundesagentur für Arbeit an. Gemeinsam entwickeln sie Strategien und Lösungen, um Förderinstrumente des Bundes und der Länder stärker aufeinander abzustimmen.

➡ www.bildungsketten.de

JOBSTARTER – neue Impulse für die Berufliche Bildung



Wenn der Funke überspringt: Das Maßnahmenpaket „Chance Beruf“ greift aktuelle bildungspolitische Herausforderungen auf.

„Chance Beruf“ heißt die neue Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Beruflichen Bildung. Sie greift die aktuellen bildungspolitischen Herausforderungen auf. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei die Stärkung der Betriebe in der Ausbildung. JOBSTARTER ist eines der Programme, die in dieser Hinsicht aktiv werden. Vorrangiges Ziel ist es, die regionale Ausbildungssituation nachhaltig zu verbessern. Unter dem Motto „Betriebe unterstützen, Ausbildung gestalten, Fachkräfte gewinnen“ setzt das Programm Impulse für die berufliche Bildung in Deutschland. Im Herbst 2013 ging JOBSTARTER in die sechste Förderrunde. 2014 startet nun die erste Förderrunde des neuen Programms JOBSTARTER plus.

Ein guter Zeitpunkt, um einen Blick auf die Bilanz der ersten acht Jahre zu werfen und die bisherigen Erfolge des Programms zu beleuchten. Katharina Kanschä, Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), bringt die Erfahrungen der bisherigen Förderrunden auf den Punkt:

„Mit über 300 Projekten haben wir einen Fundus an Erfahrungen vorzuweisen. Die Projekte erproben neue Modelle und verankern erfolgreiche Ansätze nachhaltig in den Regionen. Mit jeder Förderrunde greifen wir aktuelle Entwicklungen auf und passen das Programm an die Herausforderungen des Ausbildungsmarktes an.“ Das ist eine wesentliche Stärke von JOBSTARTER, denn auf diese Art und Weise kann das BMBF kontinuierlich auf neue Entwicklungen reagieren und gezielt die Ansprache und Gewinnung von Unternehmen als Umsetzungspartner im Ausbildungsgeschehen fördern.

„ Mit jeder JOBSTARTER-Förderrunde greifen wir aktuelle Entwicklungen auf und passen das Programm an die Herausforderungen des Ausbildungsmarktes an.“

Katharina Kanschä, Programmstellenleiterin
JOBSTARTER im Bundesinstitut für Berufsbildung

Betrachtet man die ersten fünf JOBSTARTER-Förderungen, so wurden durch die mehr als 280 realisierten Projekte insgesamt knapp 63.000 Ausbildungsplätze geschaffen und rund 44.000 Jugendliche in Ausbildung vermittelt. In mehr als 60 Prozent aller Fälle konnten Unternehmen überzeugt werden, ihr Ausbildungsplatzkontingent aufzustocken beziehungsweise erstmalig oder wieder auszubilden.

Neben diesen quantitativen Erfolgen konnte JOBSTARTER auch qualitativ Meilensteine setzen. So hat das Programm in den vergangenen acht Jahren mit vielfältigen Initiativen und einer umfangreichen Projektförderung innovative Instrumente zur Verbesserung der Berufsausbildung erprobt. Es setzte eine Vielzahl der im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ beschlossenen Themen um und konnte so die Situation am Ausbildungsmarkt strukturell deutlich verbessern. Projekte engagierten sich beispielsweise für Beratungs- und

„**Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren von JOBSTARTER. Damit verbessern wir die Ausbildungschancen der Jugendlichen und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.**“

Peter Thiele, Leiter des Referates „Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ im BMBF

Unterstützungsangebote zur Teilzeitberufsausbildung, gewannen Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund für die duale Ausbildung und schufen Ausbildungsplätze in zukunftsweisenden Branchen wie der Kunststoffbranche oder den Erneuerbaren Energien, die nachhaltig über die Projektlaufzeit hinaus wirken und die Ausbildungsleistung der Betriebe stärken. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung von Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen, mit

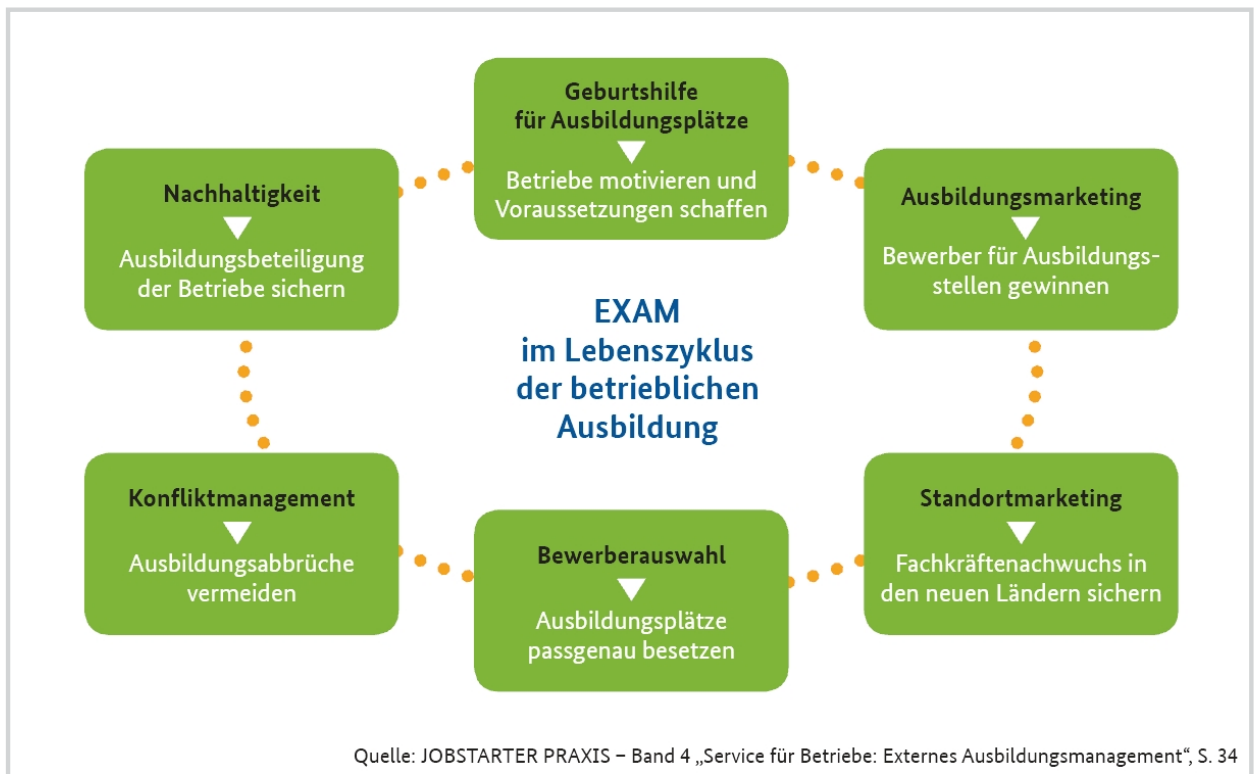
JOBSTARTER Zahlen & Fakten

JOBSTARTER – unsere Themenschwerpunkte:

- **Betriebe unterstützen** durch Externes Ausbildungsmanagement (EXAM), Ausbildungs- und Berufemarketing, Angebote für Unternehmer mit Migrationshintergrund, Betriebliche Ausbildungsvorbereitung.
 - **Ausbildung gestalten** in den Bereichen Zusatzqualifikationen, Duale Studiengänge, Ausbildungsbausteine, Verbundausbildung, Netzwerke für Ausbildung und Ausbildung in Teilzeit.
 - **Fachkräfte gewinnen** – zum Beispiel Jugendliche mit Migrationshintergrund, leistungsstarke Jugendliche oder junge Erwachsene mit Familienverantwortung
- Seit 2006 geförderte Projekte (Förderrunden 1 bis 6): 310
 - Geschaffene Ausbildungsplätze der Förderrunden 1 bis 5: über 63.000
 - In Ausbildung vermittelte Jugendliche: rund 44.000
 - Abgerufenes Fördervolumen: 125 Millionen Euro, ESF kofinanziert

JOBSTARTER CONNECT – die Ausbildungsbausteine:

- JOBSTARTER CONNECT erprobt im Auftrag des BMBF, welche Verbesserungen sich durch den Einsatz von Ausbildungsbausteinen in den Bildungsangeboten zwischen Schule und Berufsausbildung sowie in der geförderten Ausbildung und der Nachqualifizierung erreichen lassen.
 - Ziel: Erleichterung des Übergangs in die betriebliche Ausbildung und Verbesserung des Zugangs zur Externenprüfung über die Beschreibung vorhandener bzw. erworbener beruflicher Handlungskompetenzen.
 - Grundlage: Die vom BIBB im Auftrag des BMBF entwickelten bundeseinheitlichen und kompetenzorientierten Ausbildungsbausteine in 14 Berufen bilden die verschiedenen beruflichen Handlungskompetenzen eines Berufs vollständig ab. Weitere Ausbildungsbausteine sind aktuell in Arbeit.
- Seit 2008 geförderte Projekte (Förderrunden 1 und 2): 40
 - Teilnehmer/innen: bisher über 4.400
 - Abgerufenes Fördervolumen: 22 Millionen Euro, ESF kofinanziert



denen JOBSTARTER-Projekte einen Beitrag zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung geleistet haben.

Dazu Peter Thiele, Leiter des Referates „Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ im BMBF: „Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren von den Aktivitäten des Programms und der daraus resultierenden Stärkung der Bildungslandschaft. Damit verbessern wir die Ausbildungschancen der Jugendlichen und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.“

Konkrete Unterstützung durch Externes Ausbildungsmanagement

Die meisten JOBSTARTER-Projekte bieten „Externes Ausbildungsmanagement“ für kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) an und entlasten mit ihrer Unterstützung die Betriebe. Dabei wird die Ausbildungssituation – vom Bedarf der Unternehmen ausgehend – durch individuelle, gezielte Angebote der Projekte verbessert. Sie sind nicht nur als „Geburtshelfer“ hinsichtlich der Akquise und Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze tätig, sie begleiten durch zahlreiche Dienstleistungen auch den „Lebenszyklus“ der betrieblichen Ausbildung. So unterrichten sie die Betriebe über die Voraussetzungen und Anforderungen der dualen Ausbildung und helfen bei deren Durchführung, sie beraten aber auch bei der Organisation von Ausbildungskooperationen wie der Verbundausbildung. Hinzu

kommen die Akquise zusätzlicher Ausbildungsplätze und die Vermittlung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber sowie die Hilfe bei der passgenauen Auswahl der Auszubildenden.

„Die Ergebnisse der Projekte zeigen, dass insbesondere die Maßnahmen, die auf die Verbesserung des Matching zwischen Ausbildungsplatzangeboten einer-



Mit Schwung in die nächste Runde:
Im Herbst 2013 starteten 23 neue JOBSTARTER-Projekte.

seits und Bewerberinnen und Bewerbern andererseits abzielen, von den Unternehmen stark nachgefragt und häufig positiv bewertet wurden“, unterstreicht Katharina Kanschat.

Mit Schwung in die aktuelle Förderrunde

Der Schwung der ersten Förderrunden konnte auch in die aktuelle (sechste) Förderrunde mitgenommen werden, die im Herbst 2013 mit 23 neuen Projekten startete. Deren inhaltliche Schwerpunkte liegen darin, das Übergangsmanagement von der Schule in die betriebliche Ausbildung zu verbessern, ungenutzte Fachkräftepotenziale zu erschließen und die Aus- und Weiterbildung noch besser zu verzahnen. Einen besonderen Fokus legt JOBSTARTER mit der sechsten Förderrunde auch auf Jugendliche mit einem schlechten oder fehlenden Schulabschluss. Hier eröffnet vor allem die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung Chancen für Unternehmen und Jugendliche (siehe dazu Kasten auf Seiten 12 und 13). In diesem Förderbereich werden 13 Projekte gefördert.

Gezielte Ansprache von Migrantinnen und Migranten

Eine wichtige Zielsetzung bleibt die Ansprache von Migrantinnen und Migranten. Rund ein Viertel der 15- bis 34-Jährigen in Deutschland hat mittlerweile einen Migrationshintergrund. In den industrialisierten Ballungszentren liegt der Anteil noch höher. Im Rahmen des JOBSTARTER-Programmbereichs KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration) werden vor allem Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund durch Informations- und Beratungsangebote für die Ausbildung im eigenen Betrieb gewonnen. Insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund, die bislang noch weit unterproportional an der Berufsausbildung beteiligt sind, stellen ein großes Potenzial für diese Betriebe dar. In den ersten fünf Förderrunden des JOBSTARTER-Programms konnten über 9.000 neue Ausbildungsplätze in dieser Unternehmergruppe eingerichtet werden.

Mit der sechsten Förderrunde konnte die Grundlage für ein bundesweites Netzwerk gelegt werden. Seit Oktober 2013 gibt es KAUSA Servicestellen in Augsburg, Berlin, Dortmund, Köln, Nürnberg und Stuttgart und damit Beratungsmöglichkeiten für Selbstständige, Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund



Startklar für neue Herausforderungen:
Eine gute Qualifikation nutzt allen Beteiligten.

(siehe auch REGIONAL-Ausgabe 2/2013). Ziel ist es, die bestehenden regionalen Angebote intelligent zu vernetzen und neue, angepasste Wege zu erproben, um die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten mit dem Thema Berufsausbildung zu erreichen. Die Servicestellen fungieren auf regionaler Ebene wie ein Wegweiser durch die Ausbildungslandschaft. Im Rahmen der KAUSA-Programmatik geben sie auch wichtige Impulse an BMBF und BIBB zurück. So werden sie sowohl für Migrantenorganisationen als auch für Wirtschaftsvertreter, Kammern und lokale politische Akteure zu wichtigen Ansprechpartnern. Bis 2016 sollen in den ersten sechs Metropolregionen selbsttragende Strukturen etabliert sein, die nachhaltig wirken können.

Vorteile durch Zusatzqualifikationen

Vor dem Hintergrund sich ständig ändernder Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt können nur die Betriebe, die sich auf die gestiegenen Qualifikationsanforderungen einstellen, mit den wirtschaftlichen Entwicklungen Schritt halten. Zusatzqualifikationen, die während der Ausbildung erworben werden, sind ein großer Mehrwert für Unternehmen und Auszubildende.

Ein gutes Beispiel dafür ist das Projekt „Metall + Mehr“ im niedersächsischen Cloppenburg, das sich in erster Linie an eher leistungsstarke Jugendliche richtet. Gemeinsam mit Handwerksbetrieben der metallverarbeitenden Branche wird im Rahmen des Projektes die Zusatzausbildung zum „Servicetechniker/-monteur (w/m) in der Metalltechnik“ ermöglicht. Die Auszubildenden erhalten bereits während der Ausbildungszeit

Gesucht und gefunden: Betriebliche Berufsausbildungs- vorbereitung in der Praxis

Ziel von JOBSTARTER ist es, Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln und so Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Wenn dies nicht auf Anhieb möglich ist und die Jugendlichen zunächst auf die betrieblichen Anforderungen vorbereitet werden müssen, ist eine betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung eine sinnvolle Lösung für beide Seiten. Sie hilft den Betrieben, den wachsenden Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu begegnen. Den Jugendlichen werden Perspektiven auf einen Ausbildungsplatz aufgezeigt, den sie anderenfalls nicht erhalten hätten.

In der aktuellen Förderlinie 1 der sechsten Förderrunde widmen sich mehr als die Hälfte der 23 JOBSTARTER-Projekte von Kommunen, Kammern und Bildungsträgern auch der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung. Sie tragen dazu bei, dauerhafte regionale Unterstützungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen zu schaffen, die es erleichtern, Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf in die betriebliche Ausbildung oder – sofern erforderlich – zunächst in die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung zu übernehmen. Dabei ist die Vernetzung der Projekte mit vorhandenen Angeboten wie beispielsweise den Berufseinstiegsbegleitern obligatorisch. Wo möglich, sollen bei der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung auch Ausbildungsbausteine zur Anwendung kommen.

Realisiert wurde dies beispielsweise im Projekt **„Erfolg durch Ausbildungsbausteine“** im schleswig-holsteinischen Neumünster. Dabei gelang es, Jugendlichen mit schlechten Startchancen, die ansonsten nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis gekommen wären, eine Qualifizierung anzubieten, die in vielen Fällen sogar als erstes Ausbildungsjahr auf die Ausbildung angerechnet wurde. Insofern wurden Warteschleifen zu Bildungsketten und die Ausbildungsbausteine zu einem wichtigen „Starthelfer“ beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Das Prinzip ist einfach: Die Jugendlichen durchlaufen vor Beginn der eigentlichen Ausbildung Ausbildungsbausteine, die bereits Inhalte der Ausbil-



Eine solide Basis: Die betriebliche Ausbildungsvorbereitung unterstützt Jugendliche auf dem Weg in die Ausbildung.

dungsordnung abbilden. So können Betriebe prüfen, ob die Jugendlichen für den Beruf geeignet sind, und die Jugendlichen erkennen, ob sie sich den Beruf für sich vorstellen können. Dabei erwerben sie bereits vor dem Eintritt in die duale Ausbildung relevante berufsbildbezogene Kompetenzen, die dann auf die Ausbildung angerechnet werden können. Von den 55 Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die in Neumünster am Projekt teilnahmen, wurden 37 anschließend in reguläre Ausbildungsverhältnisse übernommen. Für Projektleiter Thomas Börner vom Ausbildungsverbund Neumünster ein großer Erfolg, denn „eine Übernahmequote von 67 Prozent kann sich wirklich sehen lassen!“

Einer der Jugendlichen ist der heute 20-jährige Emre Tamer, der nach der Ausbildungsvorbereitung bei der Grafelstein e.K., einem Fachgroßhändler für Geschenkartikel, die Ausbildung zum Fachlageristen beginnen konnte. „Er ist an seinen Aufgaben gewachsen“, betont Firmeninhaber Oliver Schulz, der zugibt, anfangs ein wenig skeptisch gewesen zu sein. Heute ist er aber vom Erfolg der Ausbildungsbausteine angetan. Das gilt auch für Tamer, dem mit seiner Ausbildung nun ganz andere Möglichkeiten offenstehen, als dies ohne Abschluss der Fall gewesen wäre.



Insgesamt 13 Projekte der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung entwickeln Unterstützungsangebote für Betriebe und arbeiten daran, diese nachhaltig in die regionalen Strukturen zu integrieren. So auch im Landkreis Saarlouis, wo sich das **„Regionale Bündnis für Ausbildung“** dafür einsetzt, den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Neben der Verbundausbildung Untere Saar e. V. (VAUS) unterstützen der Wirtschaftsförderungsverband Untere Saar e. V. (wfus), die Agentur für Arbeit sowie das Jobcenter und die allgemeinbildenden Schulen des Landkreises das Bündnis.

Projektleiterin Petra Bühler unterstreicht, dass das Projekt sowohl die Betriebe als auch die Zielgruppe Jugendliche im Blick habe. Nach einem halben Jahr Laufzeit ist sie mit der Resonanz von beiden Seiten sehr zufrieden. Das hängt ihrer Meinung nach auch damit zusammen, dass immer mehr Betriebe erkennen, etwas tun zu müssen, um ihren Fachkräftebedarf in Zukunft decken zu können – gerade im Saarland, das vom demografischen Wandel noch stärker betroffen ist als andere Bundesländer.

Weiter südöstlich, im fränkischen Fürth, etabliert das Projekt **„Ausbildung Meistern“** des Fürther Bündnisses für Fachkräftesicherung Dienstleistungsstrukturen, die kleine und mittlere Unternehmen im Wettbewerb um

Nachwuchskräfte stärken und die Ausbildungsintegration von Jugendlichen fördern. Auch hier spielt die enge Vernetzung der Akteure vor Ort eine wichtige Rolle, wie Carola Pfaffinger, Pädagogische Mitarbeiterin im Projektbüro für Schule und Bildung (PSB) der Stadt Fürth hervorhebt. Es gehe darum, so Pfaffinger, „Jugendliche, die sich im Übergangssystem befinden und für eine Ausbildung noch nicht infrage kommen, mit den Betrieben der Region zusammenzubringen“. Dazu arbeite man eng mit Schulen wie Unternehmen zusammen.

Interessant sei der Unterschied zwischen Stadt und Landkreis Fürth. Während das Problem, Auszubildende zu finden, für die Betriebe im Landkreis Fürth zunehmend größer werde, könnten die Unternehmen in der Stadt Fürth – einem der wenigen bayerischen Agenturbezirke, in denen das Ausbildungsangebot zahlenmäßig unter den Bewerberzahlen liegt – sich ihre Auszubildenden immer noch aussuchen.

Im städtischen Umfeld bewegt sich auch das Projekt **„Mein Azubi – Mein Betrieb – unsere Zukunft verbindet“** der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE) in Bielefeld. Diese übernimmt die kommunale Koordinierung im Übergang Schule – Beruf in Bielefeld und ist seit 2012 für die Umsetzung des neuen Übergangssystems „Kein Abschluss ohne Anschluss“ verantwortlich. Durch eine Ausbildungsvereinbarung bietet das Projekt den Unternehmen die Chance, Jugendliche bereits mit Beginn der 10. Klasse an sich zu binden. Die Jugendlichen können sich so frühzeitig und unabhängig von Schulnoten in der beruflichen Praxis beweisen. So erhalten beide Seiten Sicherheit und die Möglichkeit, einander bereits vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn besser kennenzulernen.

Für Birgit Prophet, Projektkoordinatorin der REGE mbH, ist dies ein gutes Beispiel für die Impulse, die notwendig sind, um Betriebe und Jugendliche zusammenzuführen. Sie unterstreicht: „Es ist gut, schon in der Schule anzusetzen, um z. B. über ein parallel zum Schulbesuch der 10. Klasse laufendes Langzeitpraktikum im Betrieb den Unternehmen entgegenzukommen und die Jugendlichen entsprechend auf die Ausbildung vorzubereiten. Gelingt dies, dann ist es auch für die Unternehmen eine gute Chance, um Auszubildende zu finden, die zu den Herausforderungen von Beruf und Unternehmen passen.“

Kenntnisse, die zwischen Gesellen- und Meisterwissen angesiedelt sind. Auch für die Betriebe bringt der Ansatz wichtige Vorteile mit sich: Durch die Zusatzqualifizierung wächst ihre Attraktivität als Arbeitgeber, gleichermaßen wird eine bessere Bindung besonders qualifizierter und motivierter Fachkräfte möglich. Den Fachkräften wiederum eröffnet das Angebot einen schnelleren Aufstieg – sei es durch die Übernahme von mehr Verantwortung oder durch die Vorbereitung nächster Karriereschritte.

Eine ähnliche Intention verfolgt das Projekt „**Fachkräfte binden durch Ausbildung in Nachhaltigen Managementtechniken (FabiAN)**“ im nordhessischen Frankenberg. Hier sollen Schülerinnen und Schüler mit mittlerem und hohem Schulabschluss für die duale Berufsausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen des Metall- und Elektrohandwerks gewonnen werden. Dazu konzipiert und erprobt das FabiAN-Team im Verbund mit Akteuren der dualen Ausbildung und Frankenger Betrieben einen ausbildungsbegleitenden Lehrgang für das prozessorientierte Qualitäts- und Umweltmanagement. Die 240 Stunden umfassende Zusatzqualifikation schließt mit einem IHK-Zertifikat ab.

Ausblick: Kontinuität und neue Schwerpunkte

Die Stärkung der dualen Berufsausbildung bleibt eine wichtige Aufgabe und ein Schwerpunkt der aktuellen Förderpolitik. So sind erfolgreiche Instrumente wie das Externe Ausbildungsmanagement, die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung und die KAUSA-Servicestellen erneut wichtige Themen der neuen Förderbekanntmachung von JOBSTARTER plus, die im Mai 2014 veröffentlicht wurde. Um die Neuausrichtung und die damit verbundenen inhaltlichen Schwerpunkte deutlich zu machen, firmiert das Projektförderprogramm mit Beginn der neuen Förderperiode unter dem Namen JOBSTARTER plus. Unter diesem sind in Zukunft auch die bisherigen Förderprogramme JOBSTARTER und JOBSTARTER CONNECT zusammengefasst.

Einen neuen Akzent setzt JOBSTARTER plus mit Kooperationen und Netzwerken zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage zwischen regionalen Ausbildungsmärkten. Gefördert werden Projekte, die das Matching organisieren und somit eine Brücke zwischen den Regionen schlagen. Sie sollen die zunehmenden Passungsprobleme im deutschen Ausbildungsmarkt aufgreifen und Anreize für Ausbildungsinteressierte bieten, ihre Ausbildung in einer Region mit Nachwuchs-

kräftemangel aufzunehmen – auch wenn das bedeutet, die Heimatregion zu verlassen oder zu pendeln. Dabei können auch etablierte Unterstützungsmaßnahmen wie das betreute Jugendwohnen, die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder die Angebote der Initiative VerA im Rahmen der Initiative Bildungsketten zum Tragen kommen. Letztgenannte steht für die „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ und ist ein Angebot an alle Jugendlichen, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen. Der Senior Experten Service (SES) stellt diesen Jugendlichen berufs- und lebenserfahrene Expertinnen und Experten als Vertrauenspersonen zur Seite.

Neu in JOBSTARTER plus ist auch der Ansatz, kleine und mittlere Unternehmen dabei zu unterstützen, Studienabbrecherinnen und -abbrechern als Auszubildenden eine Karrierechance zu bieten. Hintergrund ist, dass etwa 25 Prozent der Studierenden eines Jahrgangs das Studium ohne Abschluss abbrechen. Daher gilt es einerseits, die Studienabbrecherinnen und -abbrecher über die Möglichkeiten der beruflichen Bildung zu informieren. Häufig sind ihnen die attraktiven Karriere-möglichkeiten, die sich dort bieten, nicht bekannt. Für die Betriebe muss andererseits meist erst der Blick für diese neue Zielgruppe geöffnet werden. Letztlich geht es darum, beide Zielgruppen passgenau zusammenzuführen (siehe S. 15).

Mehr Informationen zur ersten Förderrunde von JOBSTARTER plus, deren Projekte ab Januar 2015 drei Jahre lang mit einem maximalen Volumen von 390.000 Euro je Projekt gefördert werden, sind unter www.jobstarter.de erhältlich.



Stark durch die Ausbildung:
VerA bringt junge Menschen mit Experten zusammen.

Wenn aus Studierenden Meister werden

Das Potenzial von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für den Ausbildungsmarkt hat in jüngster Zeit für große Aufmerksamkeit in Politik und Wirtschaft gesorgt. Dabei steht die zunehmende Skepsis an einer „Akademisierung um jeden Preis“ einem wachsenden Fachkräftemangel speziell in kleineren und mittleren Unternehmen gegenüber. Die Spannweite des Problems reicht vom Mangel an Nachwuchsfachkräften bis hin zur nicht geklärten Unternehmensnachfolge.

Sowohl im Handwerk als auch in Industrie und Handel werden Studienabbrecherinnen und -abbrecher als neue Zielgruppe umworben. Laut Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) brauche das Handwerk die „ausbildungsstarken Jugendlichen“, da durch den technologischen Wandel die Anforderungen in vielen Berufen gestiegen seien. Gleichzeitig wissen die meisten Studierenden nur wenig über Vielfältigkeit und Karrierechancen der Berufe in Handwerk, Industrie und Handel. Bleibt dies in Zukunft so, könnte es zu einem nachhaltigen Schaden für den Wirtschaftsstandort Deutschland führen, befürchtet Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK): „Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes hängen in hohem Maße von unserer Facharbeiter- und Meisterausbildung ab. Eine ganze Reihe von Berufsausbildungen – wie etwa die zum Mechatroniker oder Fachinformatiker – kann qualitativ mit Hochschulausbildungen anderer Länder ohne Weiteres mithalten.“

Entscheidet man sich für einen Wechsel in die berufliche Bildung, so können die im Studium erbrachten Leistungen aber schon jetzt berücksichtigt werden, vor allem, wenn man inhaltlich im gleichen Bereich bleibt. So können laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) Studienleistungen als zurückgelegte Ausbildungszeit angerechnet und die Ausbildungsdauer aufgrund der Vorbildung verkürzt werden. Studienabbrecher/innen können unter bestimmten Voraussetzungen vorzeitig zur Abschlussprüfung oder zur Externenprüfung zugelassen werden. Auch auf der Fortbildungsebene können sich Studienleistungen schon jetzt positiv auswirken. Der rechtliche Rahmen



Auf zu neuen Ufern: Gute Perspektiven in der dualen Ausbildung

eröffnet also großen Spielraum für die zuständigen Kammern, die auf der Grundlage des Einzelfalles über die konkrete Berücksichtigung der Studienleistungen entscheiden. Darüber hinaus wurden in jüngster Zeit regionale Projekte zu innovativen Beratungsformen und zur Integration von Studienabbrechern/innen in die berufliche Bildung zumeist von Kammern aufgelegt und aus öffentlichen Mitteln finanziert. Einige dieser Projekte bieten für Studienabbrecher/innen sogar die Möglichkeit, unmittelbar im Anschluss an eine verkürzte Ausbildungszeit z.B. die Meisterprüfung abzulegen.

Die Anfang 2015 startenden JOBSTARTER plus-Projekte sollen derartige Ansätze für Klein- und Mittelbetriebe (KMU) systematisch nutzen, weiterführen und nachhaltig in den Berufsbildungsstrukturen verankern. Inhaltlich geht es dabei darum, sowohl die betroffenen Ex-Studierenden als auch die Betriebe füreinander zu sensibilisieren sowie entsprechend zu informieren und zu beraten. Zugleich soll das Matching von Kandidatinnen und Kandidaten und suchenden KMU optimiert werden. Ziel ist, die im Studium erworbenen Kenntnisse sichtbar und für beide Seiten nutzbar zu machen. So würde transparenter, welche berufsqualifizierenden Abschlüsse und Karrieremöglichkeiten Studienabbrecherinnen und -abbrecher in Klein- und Mittelbetrieben finden, und wie auch KMU von den Fähigkeiten der neuen Nachwuchskräfte profitieren. Dass dabei nicht nur der Nachwuchsbedarf der Wirtschaft, sondern auch die Bedürfnisse der jungen Menschen im Vordergrund stehen, macht Dr. Marlene Lohkamp-Himmighofen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) deutlich: „Wir wollen Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern signalisieren, dass es für sie berufliche Chancen gibt, die möglicherweise besser zu ihnen passen und am Ende sogar mehr Erfolg bringen können als akademische Karrierewege.“



EUROPÄISCHE UNION

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

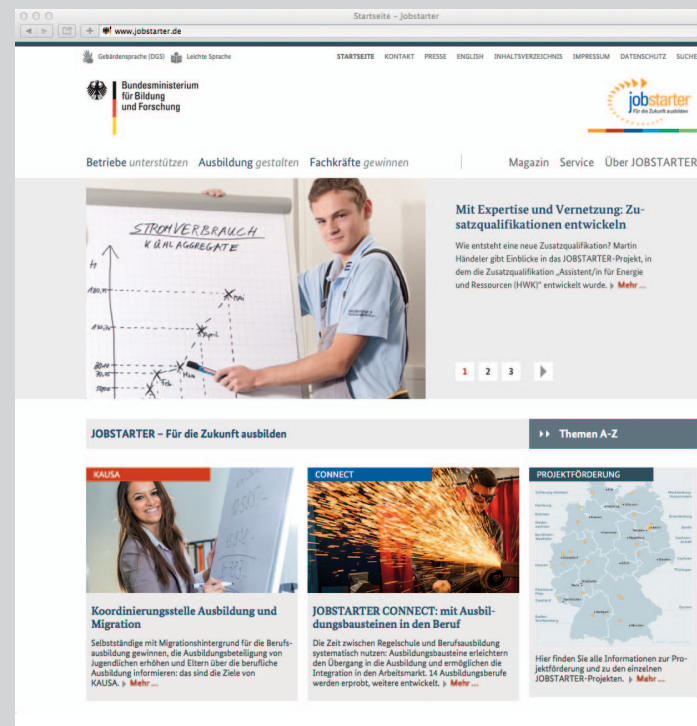
Der neue Internetauftritt von JOBSTARTER

Frisches Design, eine übersichtliche Navigation und klare thematische Schwerpunkte: Seit Frühjahr 2014 ist die Programmstelle JOBSTARTER mit ihrem neuen Internetauftritt www.jobstarter.de online. Das serviceorientierte Portal richtet sich an Fachkräfte aus beruflicher Bildung, Wirtschaft, Politik und öffentlicher Verwaltung. Im Zentrum stehen die drei Handlungsfelder „Betriebe unterstützen“, „Ausbildung gestalten“ und „Fachkräfte gewinnen“.

So erhalten kleine und mittlere Unternehmen von den JOBSTARTER-Projekten eine maßgeschneiderte Beratung und konkrete organisatorische Unterstützung zur Akquise und Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses. Dies umfasst das Externe Ausbildungsmanagement (EXAM), die Aktivitäten der Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA), das neue JOBSTARTER-Thema Betriebliche Ausbildungsvorbereitung sowie das Ausbildungs- und Berufemarketing.

Mit ihren innovativen Konzepten für moderne Betriebe fördern die Projekte zudem die bedarfsgerechte Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Vernetzung von Betrieben. In diesem Kontext spielen Themen wie Zusatzqualifikationen, Duale Studiengänge, CONNECT-Ausbildungsbausteine, Verbundausbildung, Netzwerke für Ausbildung und Ausbildung in Teilzeit eine wesentliche Rolle.

Die Projekte unterstützen Unternehmen darin, weitere Bewerbergruppen zu erschließen und Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Auf der neuen Website ist der Bereich „Fachkräfte gewinnen“ nach Bewerbergruppen geordnet – von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bis hin zu jungen Erwachsenen mit Familienverantwortung.



Frisch und übersichtlich: Der neue Internetauftritt von JOBSTARTER bündelt Service, Fachinformation und maßgeschneiderte Beratung.

Neues Magazin und guter Service

Vorgestellt werden die Aktivitäten der JOBSTARTER-Projekte ab sofort auch von einem multimedialen Magazin (www.jobstarter.de/magazin), das die „Gute Praxis“ anhand moderner Formate wie Audio-Slideshows und animierter Bilder sowie in Videos, Artikeln und Checklisten darstellt und so auch den Wissenstransfer fördert. Die erste Ausgabe widmet sich der nachhaltigen Projektarbeit und stellt in JOBSTARTER-Projekten erarbeitete Konzepte, Strukturen und Produkte vor.

Und schließlich bietet der Servicebereich (www.jobstarter.de/service) kostenfreie Publikationen, Downloads, Veranstaltungsdokumentationen, Presseinformationen und den JOBSTARTER-Newsletter.