



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



JOBSTARTER

REGIONAL

1/2008

Matching
professionell
gestalten

INHALT

JOBSTARTER THEMA

Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag – nicht nur ein Problem fehlender Ausbildungsstellen
Seite 5

Matching-Prozesse bei JOBSTARTER – erste Ergebnisse einer Befragung der Projekte
Seite 9

JOBSTARTER PROJEKTE

Ressourcen nutzen – Vermittlung optimieren. Berichte aus der Praxis
Seite 12

LITERATUR

Seite 15

SERVICE

Veranstaltungsbericht
Seite 16



BILDUNG

Ideen zünden!

Liebe Leserinnen und Leser,

die Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes 2007 ist erfreulich – so lautet die gute Nachricht des Berufsbildungsberichts 2008 des Bundesbildungsministeriums.

Die Zahl unversorgter Jugendlicher sinkt, gleichzeitig signalisieren viele Betriebe, ihr Angebot an Ausbildungsstellen weiter zu erhöhen. Dennoch gelingt es in einigen Wirtschaftsbereichen nicht, angebotene Stellen zu besetzen. Hier fehlen entweder qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, oder die Berufsbilder sind bei den Jugendlichen mit einem schlechten Image behaftet. In einigen Regionen führen demografischer Wandel und Abwanderungstendenzen dazu, dass der Fachkräftenachwuchs kaum aus der Region heraus rekrutiert werden kann.

Um die Besetzung offener Ausbildungsstellen zu fördern, gilt es, Unternehmen bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber zu unterstützen. Durch gezielte Berufs- und Branchenkampagnen soll die Attraktivität der dualen Ausbildung gesteigert und die Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler verbessert werden.

Im vergangenen Jahr widmete sich die Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen von Expertengesprächen und Fachveranstaltungen intensiv der Besetzungsproblematik. Evelyn Borsdorf und Gabriele Schünemann vom Regionalbüro Nord fassen die wichtigsten Aspekte der Diskussionen zusammen und lassen die beteiligten Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, Berufs-

bildungsforschung und den JOBSTARTER-Projekten zu Wort kommen.

Die Dimension des Problems analysierte eine Umfrage unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von JOBSTARTER-Projekten. Ziel war es, mögliche Ursachen und Lösungsansätze aufzudecken. Tanja Tschöpe von der Programmstelle JOBSTARTER stellt erste Ergebnisse vor. Die vollständige Dokumentation der Analyse sowie der Veranstaltungen finden Sie auf der Internetseite www.jobstarter.de.

Im Interview erörtert Raimund Becker, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, die neusten Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. Er spricht über neue Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung junger Menschen und zur passgenauen Besetzung von Ausbildungsstellen.

Wie lässt es sich erreichen, dass geförderte Aktivitäten in den Regionen nachhaltig wirken? Melanie Kochanek vom JOBSTARTER-Regionalbüro West berichtet über eine Expertenrunde, die sich im Februar mit den Fragen Transfer und Nachhaltigkeit in Förderprogrammen beschäftigte.



Für die Unterstützung bei der inhaltlichen Gestaltung dieser Ausgabe gilt unser besonderer Dank dem Team des JOBSTARTER-Regionalbüros Nord.

Ihr Christoph Acker

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.: 0 18 05 / 26 23 02, Fax: 0 18 05 / 26 23 03
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz)
oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de

ISSN 1863-8384

Ausgabe 1/2008
3. Jahrgang, Heft 7
Bonn, April 2008

Redaktion: Christoph Acker (verantw.), Simone Asmuth, Sigrid Meiborg

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern): Christoph Acker (2, 15), Evelyn Borsdorf (5–8, 12–14), Gabriele Schünemann (5–8), Tanja Tschöpe (9–11), Regionalbüro West (16). Die Inhalte der Beiträge verantworten die Autorinnen und Autoren.

Gestaltung: Hauke Sturm Design, Berlin

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern): Bundesagentur für Arbeit (3), IHK Schwerin (10), JOBSTARTER (2), JOBSTARTER Regionalbüro West (16), Picture Alliance (Titel, 3, 4, 5, 9, 12), SIEMENS Professional Education (7).

Die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung unterstützen

Interview mit Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg

REGIONAL: Zum Stichtag 30. September 2007 hat die BA die erfreuliche Mitteilung gemacht, dass die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zum Vorjahr um 41,2 Prozent gesunken ist. Die Ausbildungsbilanz bessert sich, trotzdem gibt es immer noch viele unversorgte Jugendliche. Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Becker: Wir freuen uns über die positiven Entwicklungen am Ausbildungsmarkt. Zum 30. September 2007 wurden 626.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen, das ist eine Steigerung von 8,6 Prozent im Vergleich zu 2006. Die Bemühungen der Partner im Ausbildungspakt und die gute Konjunktur haben diesen Erfolg ermöglicht.

Die BA hat noch mehr außerbetriebliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche als in den Vorjahren bereitgestellt – insgesamt 50.000. Von den ca. 30.000 Jugendlichen, die im September 2007 noch unversorgt waren, konnten 20.000 in sogenannte Einstiegsqualifizierungen oder andere Alternativen vermittelt werden. Das ist insgesamt ein positives und auch ein anspornendes Ergebnis.

Ich sehe allerdings zwei Probleme. Erstens müssen viele Jugendliche, die keinen Ausbildungsvertrag bekommen haben, auf Ersatzangebote ausweichen. Und zweitens verlässt eine zu große Anzahl von Jugendlichen die Schule ohne Abschluss.

Wir versuchen durch mehrere Ansätze zu helfen. Unternehmen, die bereit sind, einen benachteiligten Jugendlichen einzustellen, können seit einiger Zeit besondere Hilfe bekommen. Der Jugendliche kann durch Sozialpädagogen begleitet werden, und der Betrieb bekommt Hilfestellung bei organisatorischen Fragen rund um die Ausbildung.



Auch im Bereich der Berufsorientierung können wir etwas tun. Wir haben den Auftrag, Jugendliche auf die Berufswahl vorzubereiten. Dieser Prozess muss frühzeitig starten – nicht erst, wenn die Schulzeit schon fast vorbei ist. Deshalb haben wir ein Sonderprogramm gestartet und stellen 80 Mio. € für die vertiefte Berufsorientierung zur Verfügung. Jugendliche sollen sich frühzeitig mit der Arbeitswelt auseinandersetzen, sich Gedanken machen über die eigenen beruflichen Interessen. Dazu gehen wir in die Schulen und fördern individuell. Das Angebot kann unterschiedlich aussehen, es reicht von Trainings mit „schulverdrrossenen“ Jugendlichen bis hin zu Betriebsbesuchen und Praxis-einheiten.

Für eine Förderung suchen wir immer eine finanzielle Unterstützung von mindestens 50 Prozent durch einen Partner (z.B. Länder, Kommunen oder Wirtschaftsunternehmen). Einen solchen Partner zu finden war bisher oft ein Problem, sodass die Finanzmittel, die zur Verfügung standen, 2007 nur zu einem Viertel ausgeschöpft wurden. Ich gehe davon aus, dass es in diesem Jahr besser laufen wird und wir gemeinsam sehr viel mehr bewirken können. Wir werden unser Augenmerk in jedem Fall stärker auf diesen Bereich der „Prävention“ richten.

REGIONAL: Die Wirtschaft sucht Nachwuchskräfte, die genau in das jeweilige Unternehmen passen, und Jugendliche suchen die für sie richtige Ausbildungsstelle. Wo liegen aus Sicht der BA besondere Anforderungen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsstellen?

Becker: Wenn wir für die Betriebe die passendsten Bewerberinnen und Bewerber auswählen sollen, muss uns der Ausbildungsbetrieb möglichst gut und



detailliert beschreiben, welche Anforderungen er an einen Azubi hat. Außerdem müssen wir genau und ehrlich prüfen, ob ein Jugendlicher für eine bestimmte Tätigkeit geeignet ist. Hier passen oft Anspruch und Wirklichkeit nicht zusammen – sowohl aufseiten der Betriebe als auch bei den Jugendlichen.

Wir versuchen deshalb einerseits, die Ausbildungsbetriebe zu sensibilisieren: Vielleicht kann man einem Bewerber, der auf den ersten Blick nicht allen Anforderungen zu genügen scheint, doch eine Chance geben. Die Agenturen für Arbeit können auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen und zusätzlichem Förderunterricht neben der Berufsschule unterstützen. Für die Arbeitgeber gibt es dabei einen festen Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit, der sie in allen Fragen rund um die Einstellung und Ausbildung unterstützt.

Andererseits beraten wir die Jugendlichen auch dahin gehend, dass sie sich, wenn es nötig ist, berufliche Alternativen überlegen. Nicht immer kann der



Wunschberuf realisiert werden, wenn persönliche Kompetenzen und tatsächliche Anforderungen einfach nicht zusammenpassen.

In der Berufsberatung schließen Jugendliche und Berater deshalb konkrete

Vereinbarungen. Damit wird deutlich, dass es hier eine verbindliche Absprache gibt und sich beide Seiten bei der Ausbildungssuche engagieren müssen.

REGIONAL: Welche Instrumente stehen den regionalen Agenturen zur Verfügung, um die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung zu unterstützen?

Becker: Wir beginnen immer mit einem umfassenden Beratungsgespräch. Hier wird die individuelle Situation der Jugendlichen genau betrachtet, um dann weitere Aktivitäten zu planen. Im Mittelpunkt stehen dabei zuerst passende Vermittlungsvorschläge zu

konkreten Stellenangeboten. Die Berater und Beraterinnen wollen die Jugendlichen aber auch zur Eigeninitiative motivieren: Unter www.arbeitsagentur.de können sie sich selbst über Ausbildungsplatzangebote informieren. Viele Informationen gibt es auch in den Zeitschriften und Broschüren, die die Arbeitsagenturen herausgeben. Diese Publikationen findet man zum Beispiel in den Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsagentur – den wichtigsten Anlaufpunkten für Jugendliche, Eltern und Lehrer.

Wenn es notwendig ist, kann die Agentur für Arbeit den Einstieg und die Ausbildung finanziell fördern. Ein wichtiges Instrument ist in den letzten Jahren die sogenannte „Einstiegsqualifizierung“ geworden: Zwei Drittel der Teilnehmer dieser Maßnahme konnten 2007 anschließend in eine betriebliche Ausbildung wechseln.

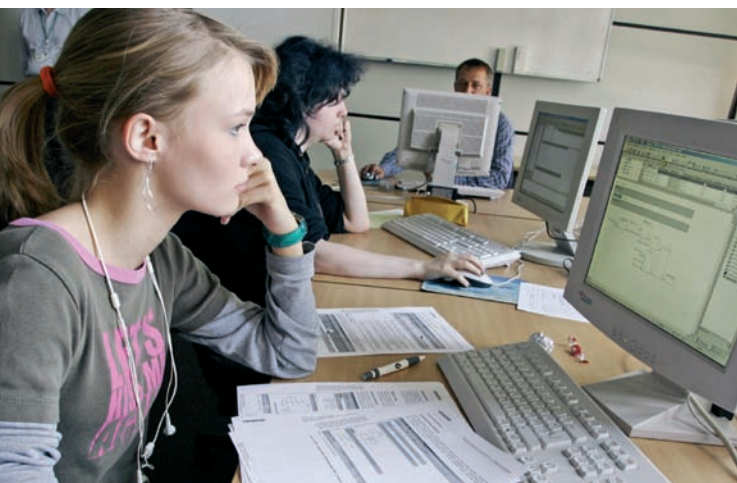
Weitere Unterstützungsmöglichkeiten sind ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Erstattung von Bewerbungs- und Reisekosten, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) und im Einzelfall die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Ob und wie gefördert werden kann, muss im Einzelfall durch die Beraterin oder den Berater der Arbeitsagentur geklärt werden.

REGIONAL: JOBSTARTER-Projekte bieten Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe, die über die duale Berufsausbildung nicht genügend informiert sind. Wo sind aus Ihrer Sicht Schnittstellen zwischen der regionalen Agentur und dem JOBSTARTER-Programm?

Becker: Mittlerweile gibt es zahlreiche Bundes- und Länderprogramme, die zum Ziel haben, die Ausbildungsmarktlage und den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern. Auch die BA hat hier neue Aufgaben bekommen – so werden wir künftig das sogenannte „externe Ausbildungsmanagement“ fördern. Ich finde es sehr wichtig, dass wir die Vielzahl guter Ideen und Projekte abstimmen und koordinieren, um für die Jugendlichen und die Arbeitgeber den größtmöglichen Nutzen zu erzielen.

Die Zusammenarbeit auf der regionalen Ebene zwischen JOBSTARTER-Projekten und den Agenturen für Arbeit kann dann sicher sehr fruchtbar sein. Wir haben gemeinsame Interessen und Ansatzpunkte bei Absprachen zum regionalen Übergangmanagement, beim externen Ausbildungsmanagement, bei der vertieften Berufsorientierung und bei der Ausbildungsstellenakquise. Hier sollten wir eng zusammenarbeiten.

Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag – nicht nur ein Problem fehlender Ausbildungsstellen



Noch immer münden circa 20 Prozent der Schülerinnen und Schüler eines Jahrganges nicht in eine Ausbildung ein, und Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt – trotz wachsender Konjunktur und steigender Anzahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie sinkender Schulabgängerzahlen. Wie ist dieses Phänomen zu erklären? Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, Berufsbildungsforschung und JOBSTARTER-Projekten diskutierten diese Frage bei einem Werkstattgespräch in Göttingen und einer Fachtagung in Gelsenkirchen.¹ Evelyn Borsdorf und Gabriele Schünemann vom Regionalbüro Nord haben die Ergebnisse zusammengetragen und beleuchten das Problem aus verschiedenen Blickwinkeln.

Die Dachdeckerei S. ist ein alteingesessener Betrieb. Während der Senior noch regelmäßig Auszubildende einstellt, hat sich der Junior aus der Ausbildung verabschiedet. „Nicht aus finanziellen Gründen“, sagt der Dachdeckermeister, „ich würde ja wieder ausbilden, wenn ich den geeigneten Jugendlichen fände.“ Die Schülerinnen und Schüler, die sich bei ihm bewerben, haben jedoch entweder schlechte Schulabschlüsse oder nur ein geringes Interesse am Beruf. „Sie wissen meist gar nicht, welche Aufgaben ein Dachdecker hat. Im Vorstellungsgespräch sind sie wenig motiviert, die

Ausbildung auch wirklich beginnen zu wollen“, ärgert sich der Meister. Und wieder bleibt ein eigentlich dringend benötigter Ausbildungsplatz unbesetzt.

Ein Einzelfall? Nein! „Diese Argumente bekommen wir immer wieder bei unserer Ausbildungsplatzakquise zu hören, insbesondere in kleinen Betrieben des Handwerks“, beschreibt das Team des JOBSTARTER-Projektes „Innovative und effektive Wege der Ausbildungsplatzvermittlung“ der Handwerkskammer Hannover die Situation.

„Die Schere zwischen Ausbildungsnachfragern und unbesetzt bleibenden Plätzen schließt sich eher, als dass sie weiter auseinandergeht“

Bettina Ehrental vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) belegte diese Aussage beim Werkstattgespräch in Göttingen mit Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB):

- Von 1992 bis 2006 ist die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen von allgemeinbildenden Schulen erheblich gestiegen, während die Zahl der neuen Ausbildungsverträge eher gesunken ist. Dementsprechend mündeten auch in diesem Zeitraum weniger Jugendliche in eine Ausbildung ein (78 Prozent im Jahr 1992, 61 Prozent 2006).
- Gleichzeitig ist auch die Anzahl der unbesetzten Plätze deutlich gesunken: Konnten 1992 noch 17,5 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, so reduzierte sich dieser Prozentsatz jedes Jahr. 1997 waren nur noch 4,2 Prozent aller Plätze nicht besetzt. Seit 2005 hat sich die Quote bei 2,6 Prozent eingependelt.

Damit weist die Statistik kein überdurchschnittliches quantitatives Problem in Hinblick auf die Besetzung von freien Ausbildungsplätzen aus. Insgesamt sind die Ergebnisse jedoch vorsichtig zu interpretieren, da die Inanspruchnahme der Dienste der Bundesagentur für Arbeit für Betriebe und für Jugendliche freiwillig sind und insofern nur einen Teilausschnitt des Ausbildungsmarktes widerspiegeln.

Im Zuge einer positiven Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt dürfte sich zukünftig der Handlungsbedarf eher von quantitativen zu qualitativen Aspekten verschieben. So ist auch nachzuvollziehen, warum JOBSTARTER-Projekte erfolgreich zusätzliche

1) Die Dokumentationen des Werkstattgespräches „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag – nicht nur ein Problem fehlender Lehrstellen“ vom August 2007 und der Fachtagung „Ressourcen nutzen – Vermittlung optimieren. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz – auch ein qualitatives Problem“ vom November 2007 finden Sie unter www.jobstarter.de.

Ausbildungsplätze akquirieren, gleichzeitig aber vor besonderen Herausforderungen bei der passgenauen Besetzung stehen.

Dr. Elisabeth Krekel (BIBB) stellte auf der Fachtagung in Gelsenkirchen die Relation zwischen Nachfrage nach und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Abhängigkeit von angebotenen Berufen dar. Die folgenden Grafiken verdeutlichen den Zusammenhang zwischen beliebten und unbeliebten, bekannten und unbekanntem Berufen einerseits sowie Bewerber-/Stellenmangel und Bewerber-/Stellenüberhang auf der anderen Seite.

Ausbildungsberufe mit einem Überhang an Bewerberinnen und Bewerbern sind die sogenannten „Moderberufe“ wie Bürokaufmann/-frau oder Kfz-Mechatroniker/-in. Hingegen zeigen bei den Jugendlichen eher unbeliebte oder unbekannte Berufe wie Fachmann/-frau für Systemgastronomie oder Gebäudereiniger/-in einen Überhang hinsichtlich des Angebotes.

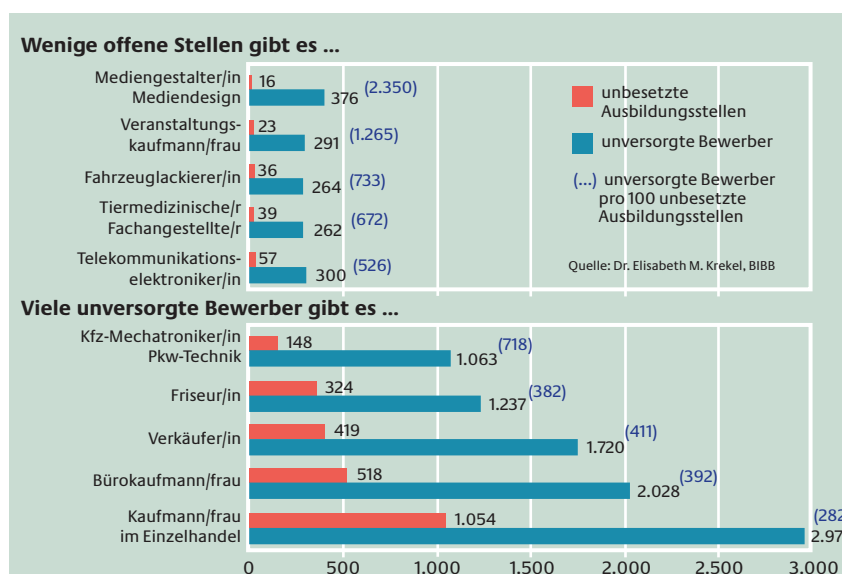
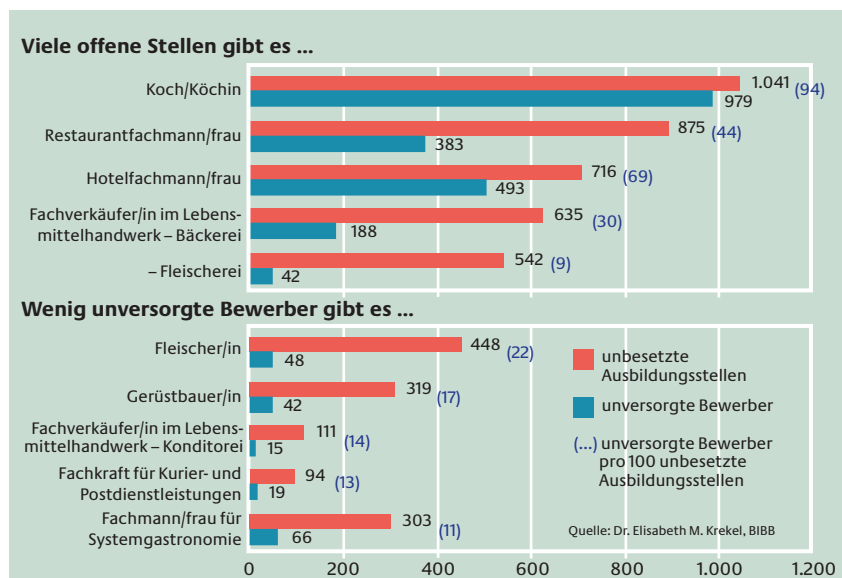
Dieser Vergleich macht deutlich, dass das Problem, warum einerseits junge Menschen ohne Ausbildungsvertrag bleiben und andererseits betriebliche Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, vielschichtig ist. Expertinnen und Experten weisen auf die

folgenden wesentlichen Faktoren hin, die sich oft gegenseitig bedingen.

Fehlende Schulabschlüsse und mangelnde Grundbildung

Von den Betrieben wird häufig vorgebracht, dass sich die Bewerberqualifikationen in den letzten Jahren verändert haben. Ein vom BIBB durchgeführter Expertenmonitor zeigt eine deutlich negative Entwicklung, was die schulische Grundbildung wie Rechtschreibung, schriftliche Ausdrucksfähigkeit und Rechnen betrifft. Andererseits haben die Jugendlichen aus Sicht der Fachleute Selbstsicherheit, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Grundkenntnisse im IT-Bereich gewonnen.

Dieser Kompetenzzuwachs spielt jedoch bei der Einstellung eine geringere Rolle. Unabhängig vom Beruf zählen zu Beginn einer Ausbildung für die meisten Betriebe Arbeitstugenden und soziale Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft oder Durchhaltevermögen, aber auch Allgemeinbildung sowie die Beherrschung der Grundrechenarten.



Steigende Anforderungen in vielen Berufen

Nach den Erfahrungen vieler JOBSTARTER-Projekte stellen die Betriebe teilweise sehr hohe Ansprüche an die schulische und soziale Qualifikation der Jugendlichen. Dies mag vor dem Hintergrund der Anhebung des Niveaus der fachtheoretischen Ausbildung gerechtfertigt sein. Auf der anderen Seite erschwert dies jedoch Jugendlichen mit geringen schulischen Abschlüssen und eher praktischer Begabung den Zugang zur Ausbildung.



In der Tat sind die Anforderungen der Unternehmen in den vergangenen Jahren gewachsen. Mit einem Hauptschulabschluss sind viele Berufe nicht mehr erreichbar. Ausbildungsinhalte sind komplexer geworden. „Durch die Neuordnungen der Ausbildungsberufe wurden die Anforderungen ‚hochgezoomt‘ und sind damit für ‚normale‘ Schulabgänger kaum noch zu bewältigen“, kritisierte Dieter Hölterhoff vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg diese Entwicklung.

Fehlende Kenntnisse über den Ausbildungsberuf

Die Betriebe beklagen jedoch nicht nur mangelhafte schulische Voraussetzungen. Vielfach äußern sie auch Kritik am geringen Informationsstand der Jugendlichen bezüglich des Ausbildungsberufs. „Viele junge Menschen haben oft Traumvorstellungen vom Beruf und vom Ausbildungsbetrieb, die vielfach mit der Realität nicht übereinstimmen“, beschreiben JOBSTARTER-Projektteams ihre Erfahrungen. „Einige Schüler

haben unrealistische Vorstellungen von Verdienst und Arbeitszeit, sodass sie einige Berufe für eine Ausbildung gar nicht erst in Erwägung ziehen“, ist ein weiterer Eindruck.

Dietmar Linne von der kommunalen Beschäftigungsförderung Göttingen bemängelt in diesem Zusammenhang, dass Angebote der Berufsfrühorientierung in abgehenden Schulen fehlen. Unternehmen müssten viel häufiger in den Schulen Präsenz zeigen, um den „Inhalt“ von Berufen sowie ihr Unternehmen und besonders auch neue Berufsbilder vorzustellen.

Image von Branchen und Betrieben

Die Attraktivität von Ausbildungsberufen und das Image von Betrieben werden als Einflussfaktoren für eine Berufswahlentscheidung häufig unterschätzt.

Berufsbezeichnungen haben eine Signalfunktion (Vorstellungsbilder), eine Selektionsfunktion (Filter, um sich näher damit zu beschäftigen oder auch nicht) und eine Selbstdarstellungsfunktion (für die eigene soziale Verortung der oder des Jugendlichen). Damit haben sie Einfluss auf die Berufswahl der jungen Menschen.

Auch gibt es geschlechtsspezifische Selektionsprozesse sowohl aufseiten der Betriebe als auch aufseiten der Jugendlichen. Nach wie vor gelten bestimmte Berufe für junge Frauen als nicht geeignet, andere werden von jungen Männern erst gar nicht in Betracht gezogen, da sie als typisch weiblich gelten.

Mobilität und räumliche Anbindung

Sowohl für Jugendliche als auch für Betriebe ist die räumliche Anbindung ein Kriterium, das gerade in ländlichen, strukturschwachen Regionen eine ausschlaggebende Rolle spielt.

Weite Wege zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Wohnung, häufig gepaart mit schlechter Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, wirken sich ebenso hemmend auf die Ausbildungsbereitschaft aus wie eine unzureichende Mobilität der jungen Menschen. Gründe dafür sind ein fehlender Führerschein oder Pkw, verbunden mit der mangelnden Bereitschaft, längere Anfahrtswege in Kauf zu nehmen.

Für relativ viele Berufe gibt es keine Fachklassen in der regionalen Berufsschule. So muss ein Jugendlicher, der eine Ausbildung in Bremen zum Gerüstbauer macht, den Blockunterricht der Berufsschule in Dort-

mund besuchen. Dies erfordert eine hohe zeitliche und räumliche Flexibilität der Jugendlichen.

Jugendliche bleiben lieber in bekannten Strukturen

Viele Jugendliche nehmen nach dem Hauptschulabschluss ein weiteres Angebot der Schule wahr. Thorsten Riemenschneider von der Agentur für Arbeit in Göttingen sieht den Grund dafür einerseits in fehlenden betrieblichen Angeboten. Andererseits weist er darauf hin, dass sich Jugendliche in den ihnen bekannten Schulstrukturen sicher fühlen und sich so noch nicht für einen Beruf entscheiden müssen.

Mit Bundeswehr, Berufsfachschule, Fachoberschule, Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder Übergangsjobs existieren vielfältige Handlungsalternativen, die Jugendliche von intensiven Bemühungen um einen Ausbildungsplatz abhalten können. „Im Februar gehen ganze Schulklassen geschlossen in eine schulische BVB über, Jugendliche bewerben sich dann auch nicht mehr, da sie einen ‚sicheren Platz‘ haben“, beschreibt Herr Reinhard Biederbeck aus dem JOBSTARTER-Projekt „Andus“ die Situation in der Region Hannover.

Betriebe entscheiden sich zu spät

Ein wichtiger Faktor ist das Zeitproblem. „Die Ausbildungsstelle ist da, das Problem erkannt. Die Betriebsleitung hat aber keine Zeit für eine entsprechende ‚Vermarktung‘ der Stelle oder schiebt diese Aufgabe vor sich her“, lautet die exemplarische Aussage eines JOBSTARTER-Projektes. „Es gibt Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich bei der Entscheidung für oder gegen einen Azubi schwertun. Gerade in den kleinen Unternehmen läuft die Ausbildung auch auf eine enge persönliche Bindung hinaus, die einige nicht eingehen wollen. Oftmals wird die Entscheidung auch verschoben – bis dahin, dass die Stelle erst im kommenden Ausbildungsjahr besetzt werden soll.“

Insbesondere bei kleinen Betrieben erleben die JOBSTARTER-Teams, dass eine unsichere wirtschaftliche Zukunft, fehlende Konstanz in der Auftragsituation sowie die Scheu vor den Ausbildungskosten die Verantwortlichen in diesem Prozess eher zögern lassen. Zahlreiche Betriebe entscheiden sich erst kurz vor Ausbildungsbeginn, einen Platz bereitzustellen. Viele Jugendliche haben sich bis dahin anders orientiert.

Betriebe definieren ihr Anforderungsprofil nicht

Betriebe verlassen sich nicht ausschließlich auf Zeugnisse und Schulnoten. Ein Teil ist jedoch überfordert, umfangreiche Auswahlverfahren durchzuführen. Viele kleine Betriebe sind weder zeitlich noch fachlich in der Lage, einen angemessenen Auswahlprozess zu gestalten.

Dr. Carl-Michael Vogt von der HWK Hannover bringt die Erfahrungen vieler Projekte auf den Punkt: „Entscheidungen aus dem Bauch heraus haben bei der Auswahl von Lehrlingen Tradition. Für das Auswahlverfahren nehmen sich Betriebe oft nicht ausreichend Zeit. Es fehlt zudem an entsprechend geschultem Personal und daher oft auch am Wissen um die betriebsspezifischen Kriterien sowie an anforderungsgerechten Gesprächstechniken und Auswahlverfahren.“

Matching-Prozess effektiver und effizienter gestalten

Viele Faktoren tragen dazu bei, dass nicht jeder freie Ausbildungsplatz genutzt wird. Kein Faktor spielt dabei eine Schlüsselrolle. „Vielmehr sind deren paralleles Auftreten, deren Interaktionen und die daraus resultierende Dynamik zentrales Problem bei der Besetzung von Ausbildungsstellen“, ist die Erfahrung eines JOBSTARTER-Projektes.

Matching ist folglich mehr als die passgenaue Vermittlung. Der Matching-Prozess muss so differenziert gestaltet werden, wie sich auch die Gründe darstellen, warum Stellen nicht besetzt werden. Bewusst setzt das JOBSTARTER-Programm dabei den Schwerpunkt auf die Unterstützung der betrieblichen Belange. Die Förderrichtlinien geben den Projekten den Rahmen, eine individuelle, auf die Region angepasste Strategie zu entwickeln.

Literaturverzeichnis:

Bettina Ehrental, Verena Eberhard und Joachim Gerd Ulrich: Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Berlin 2005. Die Online-Dokumentation finden Sie unter www.bibb.de/de/21840.htm.

Andreas Krewerth, Tanja Tschöpe, Joachim Gerd Ulrich & Alexander Witzki (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld 2004.

Matching-Prozesse bei JOBSTARTER – erste Ergebnisse einer Befragung der Projekte

„Besetzungsproblematik akquirierter Plätze“ – so lautete das Thema einer Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von JOBSTARTER-Projekten. Wie passt diese Fragestellung zu der weiterhin angespannten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt mit mehreren 10.000 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern? Die Besetzung von Ausbildungsstellen sollte vor diesem Hintergrund eine leichte Aufgabe sein. Ein Blick in die Praxis ergab ein anderes Bild. Die Umfrage forschte nach den Ursachen und möglichen Lösungen.

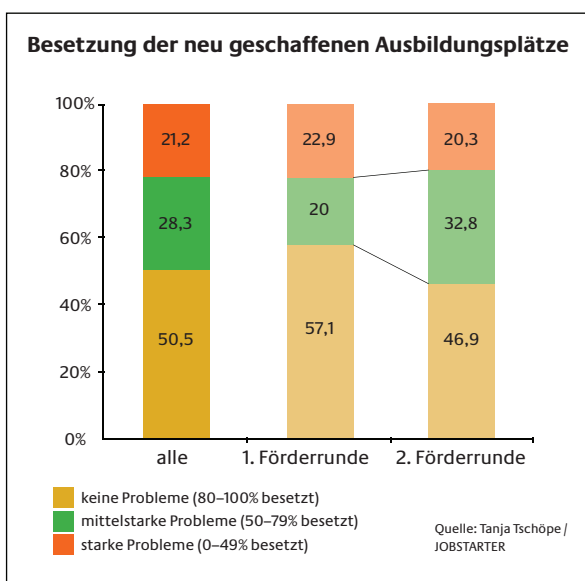


Hinweise aus den Projekten im Laufe des Jahres 2007 ergaben, dass die Sachlage nicht ganz so einfach ist, wie sie auf den ersten Blick erscheint. Gemeldete Zahlen zur Akquise von Ausbildungsplätzen und gemeldete Zahlen zu deren Besetzung wiesen eine deutliche Diskrepanz auf. Auf Anregung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde aus diesem Grund im Herbst 2007 eine schriftliche Befragung bei JOBSTARTER-Projekten der ersten und zweiten Förderrunde durchgeführt. Die Umfrage sollte zunächst aufdecken, ob es sich bei den geschilderten Problemen um Einzelfälle handelte oder

ob Hindernisse dieser Art vielen Projekten bekannt waren und den Erfolg der Arbeit gefährdeten – denn bei JOBSTARTER zählen nur die besetzten Plätze als zusätzliche. Darüber hinaus sollten mögliche Ursachen und Lösungsansätze aus der Sicht der Projekte aufgedeckt werden. Erste Ergebnisse wurden auf einer Fachtagung im November 2007 in Gelsenkirchen vorgestellt und stießen auf große Resonanz. Eine Fortsetzung der Untersuchung ist geplant, um mit qualitativen Methoden die Ergebnisse zu vertiefen.

Besetzungsprobleme in JOBSTARTER-Projekten

Die Befragung wurde per E-Mail mit einer Mischung aus offenen und geschlossenen Fragen im September 2007 durchgeführt. Rund 100 Projekte beteiligten sich an der Umfrage; dies entspricht einem Rücklauf von circa 70 Prozent. Die Angaben spiegeln die Situation im September 2007 wider – ein Termin, zu dem die Besetzung der Plätze für das Ausbildungsjahr größtenteils abgeschlossen war. Diese aktuellen Zahlen bestätigen deutlich die Relevanz des Themas: Knapp die Hälfte der teilnehmenden Projekte hatte zum Erhebungszeitpunkt Probleme bei der Besetzung der Plätze, also weniger als 80 Prozent der akquirierten Plätze besetzt (siehe Grafik). Jedes fünfte Projekt hatte sogar starke Probleme, also weniger als die Hälfte der Plätze besetzt. Berücksichtigt man die Laufzeiten der Projekte durch einen Vergleich von erster und zweiter Förderrunde, sieht die Situation etwas besser aus: Der Anteil



der Projekte mit Problemen in der ersten Förderrunde ist rund zehn Prozentpunkte niedriger (42,9 Prozent vs. 53,1 Prozent). Betrachtet man den Anteil an Projekten mit starken Problemen in beiden Förderrunden, so ist dieser annähernd gleich.

Mögliche Ursachen von Besetzungsproblemen

Eine Reihe von Faktoren kommt als Ursache für unbesetzte Ausbildungsplätze in Betracht. Man denke in diesem Zusammenhang etwa an die massive öffentliche Diskussion über mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen einerseits und gestiegene Anforderungen von Unternehmen andererseits. Im Rahmen der Befragung sollte beleuchtet werden, inwiefern die viel diskutierten Probleme bei der Projektarbeit in den Regionen zu tatsächlichen Hindernissen werden. Welche dieser möglichen Ursachen spielen also bei der Arbeit der JOBSTARTER-Projekte eine entscheidende Rolle, wenn es um die Besetzung von Ausbildungsplätzen geht? Gibt es möglicherweise auch weitere Probleme, die in der öffentlichen Diskussion bisher zu kurz gekommen sind?

JOBSTARTER-Projekte mit ihrer Verteilung über das gesamte Bundesgebiet und auf Regionen mit den unterschiedlichsten Ausgangslagen haben Einblick in Problemlagen vor Ort. Mit ihren Erfahrungen können sie einen wertvollen Beitrag zu dieser Diskussion leisten.

Zusätzlich sollte die Befragung Hinweise liefern, inwiefern diese externen Bedingungen tatsächlich über Projekterfolg oder -misserfolg entscheiden. Möglicherweise spielt in diesem Zusammenhang die Herangehensweise der Projekte eine wichtigere Rolle als die externen Bedingungen. Die Ergebnisse der Umfrage deuten tatsächlich in diese Richtung.

Befragt man die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu den regionalen Ursachen von Besetzungsproblemen, so verweisen sie vorrangig auf das Missverhältnis zwischen den Auswahlkriterien der Betriebe und dem, was die Jugendlichen mitbringen. Hier sehen die Beteiligten Unterstützungsbedarf – auf der Seite der Betriebe vor allem beim Auswahlprozess, auf der Seite der Jugendlichen bei der Informationslage sowie bei einer frühzeitigen und systematischen Heranführung an die Arbeitswelt.

Hinsichtlich der Ursachen bei den Jugendlichen herrscht dabei die größte Einigkeit: Mangelnde fachliche und soziale Ausbildungsreife und ein Informationsmangel zur dualen Ausbildung werden von der Mehrheit der Projekte als Schlüsselprobleme bei der



Besetzung genannt. Wichtige Faktoren sind nach den Angaben der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter jedoch auch die hohen Anforderungen der Betriebe und ein unprofessionelles Vorgehen bei der Auswahl der Nachwuchskräfte.

Um herauszufinden, ob die genannten Ursachen tatsächlich den Erfolg von Projekten bei der Besetzung von Plätzen erklären, wurden Zusammenhänge überprüft zwischen den Besetzungsquoten und zwei projektinternen Faktoren einerseits (Vernetzung und Wahl der Förderbausteine²) sowie zwei regionalen Faktoren (Besiedlungsdichte und Zukunftschancen der Regionen) andererseits.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse sind die eher geringen Fallzahlen von etwa 100 zu beachten – die quantitative Auswertung lieferte aus diesem Grund auch nur wenige statistisch signifikante Ergebnisse. Die Tendenzen in den Zahlen ließen sich jedoch durch die Auswertung der offenen Fragen bestätigen.

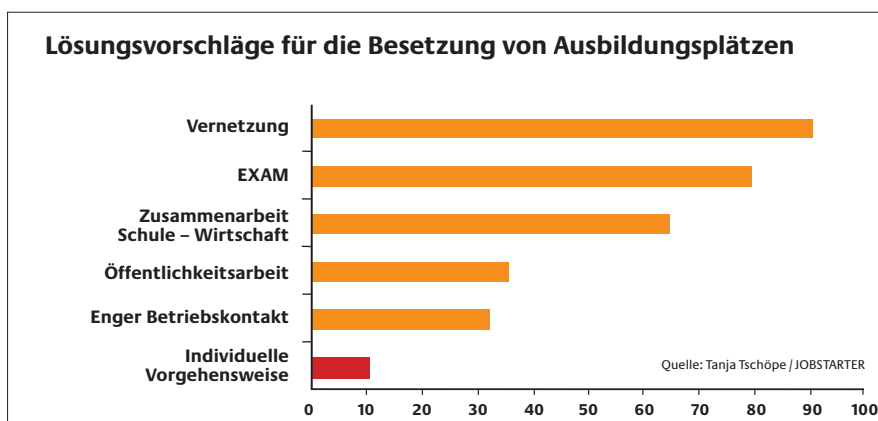
So deuten die Ergebnisse beispielsweise darauf hin, dass Projekte mit starker regionaler Vernetzung seltener Probleme bei der Besetzung haben als schwach vernetzte Projekte. Dieser Befund wird eindeutig durch die Ergebnisse der qualitativen Auswertung gestützt. Unter den erfolgreichen Maßnahmen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen rangieren Vernetzungsaktivitäten auf dem allerersten Rang. Auch scheinen sich bestimmte Förderbausteine tendenziell günstig bei der Besetzung auszuwirken – die Verbundausbildung, der Baustein Unternehmen in Schulen und die regionalen Ausbildungsnetzwerke. Offensichtlich tragen die Aktivitäten dieser Förderbausteine dazu bei, die Brücke zwischen Unternehmen und Jugendlichen zu

2) Für die Umsetzung regionaler Projekte bieten die JOBSTARTER-Förderrichtlinien Förderbausteine als Instrumente an. Dazu zählen beispielsweise Akquise, EXAM oder die Initiierung von Verbundausbildung.

schlagen. Der Förderbaustein „Akquise“ allein – so ein Ergebnis der Befragung – ist hingegen oft zu kurz gegriffen. Neue Ausbildungsplätze einzurichten reicht eben nicht.

Bei Unternehmen, die sich bereit erklären, neue Plätze zur Verfügung zu stellen, und dann keine Bewerber finden, besteht die Gefahr, dass sie sich anschließend langfristig aus der Ausbildung zurückziehen. Akquisetätigkeiten müssen demnach unbedingt von einem Konzept zur Besetzung der Plätze begleitet sein.

Sollten regionale Faktoren wie beispielsweise eine Vielzahl von Jugendlichen mit schlechtem Bildungsabschluss tatsächlich negative Auswirkungen auf den Projekterfolg haben, so müsste sich dies in den Zahlen widerspiegeln. Projekte in belasteten Regionen mit geringen Zukunftschancen müssten demzufolge schlechtere Ergebnisse bei der Besetzung haben. Ebenso dürfte sich die Besetzung in dünn besiedelten Regionen schwieriger gestalten als in Ballungsräumen. Das Gegenteil ist jedoch der Fall: Entgegen den Erwartungen sind Projekte in belasteten Regionen erfolgreicher bei der Besetzung der Plätze. Trotz der eher geringen Fallzahlen sind diese beiden Ergebnisse statistisch hochsignifikant, was ihre Bedeutung unterstreicht. Hier ist eine vertiefte Untersuchung qualitativer Art erforderlich, um die Ergebnisse zu erklären.



Auf den ersten Blick deuten sie jedoch darauf hin, dass die projektinternen Bedingungen für den Erfolg eine größere Rolle spielen als die regionalen Faktoren.

Lösungsvorschläge für Besetzungsprobleme

Die qualitativen Auswertungen förderten vielfältige Vorschläge zutage, wie man dem Problem in den Regionen erfolgreich begegnen kann.

Die Wege zu einer erfolgreichen Besetzung reichen von einer starken Vernetzung der Projekte, die Synergieeffekte in der Region schafft, über die intensive Beratung und Begleitung der Unternehmen bis zur verstärkten Präsenz von Unternehmen in Schulen. Die Projekte setzen eine große Bandbreite von Aktivitäten erfolgreich ein, die stets individuell ausgewählt werden müssen. An oberster Stelle scheinen dabei nicht einzelne Maßnahmen zu stehen, insofern kann auch kein Patentrezept benannt werden. Besonders wichtig erscheinen vielmehr die Qualität der Vernetzung und die Einbettung der Aktivitäten in ein Gesamtkonzept. Viele der genannten Maßnahmen sind dabei von dem Hinweis begleitet, dass enge persönliche Kontakte eine ganz entscheidende Rolle spielen – zwischen Projekt, Unternehmen, Jugendlichen, Schulen und Partnern in der Region.

Fazit

Die Tatsache, dass regionale Faktoren sowohl bei der quantitativen als auch bei der qualitativen Auswertung in den Hintergrund treten, räumt sämtlichen Akteuren in der Region größeren Spielraum ein und erhöht zugleich ihre Verantwortung. Es bedeutet, dass sich niemand hinter schlechten Bedingungen der Region verstecken kann. Erfolgreiche Projektarbeit scheint den Ergebnissen

der Befragung zufolge insbesondere in stärker belasteten Regionen möglich zu sein. Vielleicht führt das Wissen um die starken regionalen Schwierigkeiten zu einer veränderten Grundhaltung aller Beteiligten. Zwar sehen auch die Akteure in den JOBSTARTER-Projekten allem voran in den Themen Ausbildungsreife und Anforderungen der Unternehmen Schlüsselthemen für die Besetzung von Plätzen. Erfolgreiche

Projektarbeit scheint jedoch diese Hürden zu überwinden und jenseits der bekannten Schlagworte Brücken zwischen Unternehmen und Jugendlichen zu bauen. Aufgabe der qualitativen Vertiefung der Befragung wird es sein, diese Brücken detailliert zu beleuchten, um somit die positiven Ansätze der Projekte anderen zur Verfügung stellen zu können.

Weitere Informationen zum Thema finden sich unter www.jobstarter.de/de/851.php.

Ressourcen nutzen – Vermittlung optimieren. Aus der Arbeit der JOBSTARTER-Projekte

Die passgenaue Besetzung von Ausbildungsstellen umfasst eine Reihe von Maßnahmen für Jugendliche und Betriebe. Diese reicht von einer gezielten Informationsstrategie zu Möglichkeiten der dualen Ausbildung, Berufen und ihren Anforderungen bis hin zur Unterstützung bei der Auswahl der Auszubildenden. JOBSTARTER-Projekte stellen sich diesen Aufgaben erfolgreich und schneiden das Angebot auf die Bedingungen vor Ort zu.

„Die Vermittlung eines Auszubildenden ist ein wichtiger Bestandteil der Ausbildungsplatzakquise“, stellt Rolf Behrens vom Bremer JOBSTARTER-Projekt „Zentraler AusbildungsService PLUS“ fest. Das Projektteam akquiriert seit einem Jahr erfolgreich neue und zusätzliche Ausbildungsplätze im Handwerk und in den freien Berufen.

Behrens bringt mit seiner Aussage die Erfahrung vieler JOBSTARTER-Projekte auf den Punkt: Ein Informationsgespräch kann Betriebe motivieren, sich mit der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes auseinanderzusetzen. Ohne geeignete Bewerber bleibt es jedoch bei der Interessenbekundung. Die Projekte bieten daher einen umfassenden Service mit dem Ziel, für jeden Betrieb den passenden Auszubildenden zu finden.

Ein Anforderungsprofil erstellen

Das Angebot der Projekte, Betriebe bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden zu unterstützen, ist für viele Unternehmen ein wichtiger Anreiz, sich mit „Ausbildung“ zu beschäftigen. Ist die Bereitschaft geweckt und die Ausbildungseignung mit der Kammer geklärt, müssen die Erwartungen an den zukünftigen Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin formuliert werden.

„Viele Betriebe nennen als erste Anforderung einen guten Schulabschluss. Darüber kommen wir dann ins Gespräch“, berichtet Dr. Carl-Michael Vogt vom JOBSTARTER-Projekt der Handwerkskammer Hannover. „Beim Matching-Prozess ist es notwendig, Betriebe bei ihren oft undifferenzierten Vorstellungen über zukünftige Auszubildende sowie bei der genauen Definition der eigenen Anforderungen zu unterstützen.“

Themen wie „Wann und wo kann der Jugendliche richtig eingesetzt werden?“, „Wer ist der erste Ansprechpartner?“, „Wo kann der Betrieb unterstützend eingreifen, wenn mal etwas nicht so gut klappt?“ und „Wo sind wiederum die Grenzen?“ spielen genauso

eine Rolle wie Erwartungen an Arbeitstugenden, soziale Kompetenzen oder ganz pragmatische Fragen wie: „Ist ein Führerschein notwendig?“ und „Raucher oder Nichtraucher?“.

Ebenso wie das Team bei der Handwerkskammer Hannover erarbeiten viele Projekte anhand einer Checkliste systematisch mit den Betrieben ein Ausbildungsplatzprofil. „Ganz wichtig ist es dabei, die Bedenken und Erwartungen der Betriebe ernst zu nehmen, darauf einzugehen und nicht mit Gegenargumenten zu kommen“, stellt Vogt fest. Besonders Betriebe, die noch nicht ausgebildet haben, sind für diese Unterstützung dankbar. Sie bringt ebenso Klarheit über die Erwartungen an Auszubildende wie über zukünftige Anforderungen als Ausbilder bzw. Ausbilderin.



Bewerberinnen und Bewerber suchen – Kooperationen aufbauen

Im nächsten Schritt gilt es, die passenden Bewerber zu finden. JOBSTARTER-Projekte haben hierzu Netzwerke mit den Haupt- und Realschulen, den Berufsschulen und den Bildungsträgern geknüpft, die berufsvorbereitende Maßnahmen und Lehrgänge anbieten. Sie arbeiten außerdem mit den regionalen Arbeitsagenturen und Job-Centern zusammen. Darüber hinaus melden sie den Partnern die freien Plätze und organisieren den Vermittlungsprozess. Allerdings erfordern diese Kooperationen die Bereitschaft, sich auf die un-

terschiedlichen Anforderungen und Arbeitsweisen der Partner einzulassen und gemeinsam Wege zu finden.

„Ein ganz wichtiger Punkt ist für uns, dass die Agentur für Arbeit uns direkt als Ansprechpartner in ihr System aufgenommen hat“, erinnert sich Maria Casan vom JOBSTARTER-Projekt „Regionale“ in Göttingen. „Wir müssen vermeiden, dass Betriebe enttäuscht werden. Gerade die Erstausbilder, bei denen wir die Bereitschaft zur Ausbildung geweckt haben, können schnell genervt sein, wenn Jugendliche Termine absagen oder nicht pünktlich erscheinen. Wir haben uns mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agentur zusammengesetzt und folgendes Verfahren abgestimmt:

Wir melden die freien Lehrstellen und werden bei der Agentur als „Betrieb“ geführt, d.h., unsere Projektadresse wird als Anlaufstelle weitergegeben. Die Jugendlichen können sich dann bei uns bewerben. Wir suchen Geeignete aus und schlagen sie den Betrieben vor. Die Agentur wird von uns wiederum informiert, wenn der Platz erfolgreich besetzt ist. Damit ist eine Win-win-Situation für alle Beteiligten hergestellt.“

Netzwerke initiieren

In Neumünster trifft sich regelmäßig der vom JOBSTARTER-Projekt „Ausbildung für Alle“ initiierte Arbeitskreis „Passgenaue Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt“. Berufsschulen, Arbeitsagentur und Bildungsträger wollen hier die folgenden Fragen diskutieren:

- Wie kann man kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Berufsausbildung insbesondere von sogenannten Benachteiligten unterstützen?
- Welche Hilfe können Schulen von externen Partnern bei der Berufsorientierung und Berufswahl der Jugendlichen bekommen?

„Ein Ergebnis dieses Arbeitskreises ist, dass sich die Zusammenarbeit bei der Vermittlung der Jugendlichen verbessert hat“, berichtet Thomas Börner, Leiter des JOBSTARTER-Projektes. „Wir sind zum Beispiel jeden Freitagmittag im Akquisitionsteam der Arbeitsagentur und gleichen unsere Bewerberdaten ab. Das ganze Wissen der Agentur beziehungsweise des Arbeitgeberservice steht unserem Team zur Verfügung.“

Sabine Klütz, Leiterin des Fachbereichs Berufsvorbereitung an der Elly-Heuss-Knapp-Schule Neumünster, lobt die Unterstützung: „Das JOBSTARTER-Team meldet uns nicht nur regelmäßig freie Lehrstellen, es hat uns auch eine Handreichung zur strukturierten

Berufswahl zur Verfügung gestellt. Kernstück ist ein Profilbogen. Anhand dessen können die Jugendlichen ihre Kompetenzen einschätzen und aussagekräftig darstellen. Diesen Bogen erarbeiten wir gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern. Er dient dem JOBSTARTER-Team als Grundlage, um die Kandidatinnen und Kandidaten für ein Vorstellungsgespräch im Betrieb auszuwählen. Zusätzlich gibt diese Handreichung auch viele Anregungen für das Thema Berufswahl im Unterricht.“

Informationskanäle nutzen

Neben dieser Netzwerkarbeit informieren die Projekte über freie Stellen auch im Internet – zum Beispiel auf den Seiten der Kommune –, nutzen die Lehrstellenbörse der Kammern oder die regionale Presse und das Radio. Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter hängen „Steckbriefe“ der akquirierten Stellen in den Schulen oder an Jugendtreffpunkten aus und nehmen an regionalen Berufsorientierungsmessen teil. Einige Betriebe schalten auch Anzeigen. Den Erstkontakt übernimmt dann das JOBSTARTER-Projekt. Durch diesen Filter werden die Betriebe bei der Vorauswahl entlastet.

Bewerberpool pflegen

Die Öffentlichkeitsarbeit führt nicht zwangsläufig dazu, dass alle Jugendlichen sofort vermittelt werden können. Die meisten Projekte verfügen daher über einen eigenen „Bewerberpool“, die Erfassung erfolgt in einer Datenbank. „Wichtig ist, dass wir den Kontakt zu den jungen Menschen regelmäßig pflegen“, sagt Franziska Hähnlein vom Projekt „AZU – Ausbildung ist Zukunft“ in Papenburg. „Wir organisieren daher immer wieder kleine Veranstaltungen und Treffen. Wenn eine Lehrstelle frei ist, informieren wir unsere Jugendlichen über eine SMS. Die kommt besser an als ein Brief.“

Bewerber auswählen

Sind die Bewerbungen eingegangen, gilt es, den Kandidaten oder die Kandidatin kennenzulernen und den Betrieb bei der Auswahl zu unterstützen.

Das Bremer Projekt „ZAS PLUS“ hat gemeinsam mit der Handwerkskammer für die Berufsfelder Metall und Elektro ein mehrstufiges Auswahlverfahren entwickelt. Das erste Modul ist ein theoretischer Test in Deutsch und Mathematik, der rund drei Stunden

dauert. Die Aufgaben orientieren sich am Niveau des Hauptschulabschlusses.

Gleich im Anschluss an den Test führen die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ein ausführliches Beratungsgespräch mit jedem Jugendlichen. Die Testergebnisse werden reflektiert, die Bewerbungsunterlagen durchgegangen und das Interesse an dem Beruf abgeklärt.

In der dritten Stufe können die Jugendlichen ihre praktischen Fähigkeiten in der (Übungs-)Werkstatt beweisen. Die beteiligten Meister beobachten dabei auch soziale Kompetenzen wie Kritikfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit oder Arbeitstugenden wie zum Beispiel Sauberkeit am Arbeitsplatz. Die Jugendlichen bekommen im Anschluss ihre Bewertungsbögen ausgehändigt und können damit ihre Bewerbungsunterlagen ergänzen.

Auf das Auswahlverfahren folgt bei Vermittelbarkeit ein mehrtägiges Praktikum in einem Unternehmen. „Dies gibt dem Ausbildungsbetrieb noch einmal zusätzliche Sicherheit, gleichzeitig bindet das Praktikum den Jugendlichen schon an die Firma“, weiß ZAS-PLUS-Mitarbeiterin Annette Fischer.

„Durch dieses Verfahren haben wir immer eine hohe Trefferquote, wenn wir dem Betrieb einen Bewerber oder eine Bewerberin vorschlagen. Im vergangenen Jahr konnten wir so 23 zusätzliche Ausbildungsplätze im Metall- und Elektrobereich besetzen. Wir gehen allerdings sehr flexibel mit diesen Modulen um, nicht jeder junge Mensch durchläuft alle Stufen.“

Ausbildungsplatzmarketing

Für manche Ausbildungsplätze gibt es einfach keine Bewerber. Das kann daran liegen, dass die gesamte Branche bei den Jugendlichen ein Negativimage hat. JOBSTARTER-Projekte organisieren hier gemeinsam mit Betrieben und Schulen Betriebserkundungen und Schnupperpraktika. An Berufsinformationstagen stellen Ausbilder und Auszubildende im Unterricht das Berufsfeld und seine Anforderungen und Perspektiven vor. In einer gezielten Auswertung werden die

Erfahrungen reflektiert und Vorurteile abgebaut, das Interesse für den Beruf wird geweckt. Eine gute Pressearbeit kann diese positiven Effekte noch unterstützen.

Das STARegio-Projekt „Nordostbayerisches Ausbildungsnetz NOBAN“ hat hierzu für die Textilbranche in der Region Hof (Bayern) ein Konzept ausgearbeitet, das drei aufeinander aufbauende Sequenzen beinhaltet.

„Das zentrale Lernziel für alle Beteiligten in diesem Matching-Prozess ist, dass es in der Ausbildungsreali-

Sequenz 1 - Der Berufsinfortag:

Ausbilder und Auszubildende von 2-3 Textilunternehmen stellen im Wirtschaftskunde- bzw. Arbeitslehreunterricht für alle Schüler der jeweiligen Vorabschlussklassen „aus erster Hand“ die Textilbranche in der Region sowie die Ausbildungsberufe der jeweiligen Unternehmen samt Anforderungen und Perspektiven vor. Sie geben konkrete Informationen über Betriebsgröße, Mitarbeiteranzahl, Erreichbarkeit des Unternehmens etc. An dieser ersten Informationssequenz nehmen – je nach Klassengröße – ca. 70-100 Schüler teil.

In einer sich anschließenden schriftlichen Schülerbefragung wird zum einen die Veranstaltung selbst bewertet, zum anderen werden diejenigen Schüler herausgefiltert, die an einer Betriebserkundung sowie an einer Ausbildung bzw. einem Probepraktikum in einem der Betriebe Interesse haben (i.d.R. ein Drittel der ursprünglichen Teilnehmerzahl).

Sequenz 2 - Ausbildungsbezogene Betriebserkundung:

Diese Betriebserkundung(-en) finden bei 2-3 Betrieben statt, welche die beiden Produktionsstufen der Weberei und der Veredelung repräsentieren. Bei den Veranstaltungen für Realschulen wird diese Sequenz noch um einen Informationsblock des BBZ (Berufsbildungszentrum) Münchenberg erweitert, der über Weiterbildungs- und Karrierewege in der Textilbranche informiert.

In einer weiteren, wiederum schriftlichen Befragung wird die Betriebserkundung ausgewertet.

Sequenz 3 - Betriebspraktikum:

Die Schüler entscheiden sich nun für ein Praktikum in einer der beteiligten Firmen. So kann zu diesem Zeitpunkt bereits der Grundstein für eine nachfolgende Ausbildung gelegt werden. Dieses Betriebspraktikum bildet die dritte und letzte Sequenz der „Regionalen Berufs- und Ausbildungsinformation“.

Quelle: NOBAN

tät weder den idealen Azubi noch den idealen Ausbildungsbetrieb gibt“, sagt Helmut Musy von der ProTeGe GmbH, die an dem BIBB-Modellversuch „KOMPLAN – Ausbildungskompetenz in KMU“ beteiligt ist. „Gute Ausbildung entsteht in der Praxis aus dem wechselseitigen Bezug auf Stärken und Schwächen des Azubis wie des ausbildenden Betriebs und des daran beteiligten Personals“, fasst Musy das Ergebnis eines erfolgreichen Matchings zusammen.

Weitere Informationen über die vorgestellten JOBSTARTER-Projekte finden Sie auf der Projektlandkarte unter www.jobstarter.de.

Literatur



Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife

Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit, 2006

Viele ausbildende Betriebe bemängeln bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern unzureichende Schulkenntnisse und Schlüsselqualifikationen. Allerdings werden Ausbildungsreife und

berufliche Eignung häufig unterschiedlich eingeschätzt. Ein Expertenkreis hat deshalb allgemeine Anforderungen definiert und präzisiert, die Betriebe in der Regel an Ausbildungsanfänger stellen. An diesem Katalog haben Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, beruflichen Schulen, dem BIBB, dem Psychologischen Dienst, der Berufsberatung der BA sowie den Partnern des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs mitgewirkt.

Die Broschüre ist zu beziehen über: ibro@arbeitsagentur.de gegen eine Versandkostenpauschale von 2,50 € (bis zu 10 Exemplare) oder als Download unter: www.pakt-fuer-ausbildung.de.



Qualitätsstandards zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen (OloV)

Hrsg.: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Referat Berufliche Bildung, 2007

OloV – das gemeinsame Projekt der Partner des Hessischen Pakts für Ausbildung – hat zum Ziel, die berufliche Orientierung und die Vermittlung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in Hessen zu optimieren. Im Einzelnen bedeutet dies, lokale Kooperationsstrukturen aufeinander abzustimmen und Standards zu entwickeln. Damit soll auf lokaler Ebene die Information der handelnden Akteure verbessert, Transparenz hergestellt und überflüssige Doppelarbeit vermieden werden.

Die Broschüre kann bei der INBAS GmbH, Offenbach bestellt oder direkt heruntergeladen werden: <http://www.oloV.inbas.com/qualitaetsstandards/broschuere.html>.



Duale Ausbildung sichtbar gemacht

Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2007

Wie funktioniert die duale Ausbildung eigentlich? Welche Institutionen tragen zu ihrem erfolgreichen Gelingen bei? Seit wann gibt es diese Form der Ausbildung? Was sind ihre rechtlichen Rahmenbedingungen? Die neue Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung informiert umfassend zu diesen Fragen. Themen der Publikation sind die verschiedenen Ausbildungsberufe, Geschichte, Aufbau und Vorteile der dualen Ausbildung. Zahlreiche Schaubilder und Erklärungen veranschaulichen die Grundzüge des dualen Systems.

Die Broschüre kann im Internetangebot des BMBF bestellt oder direkt heruntergeladen werden: <http://www.bmbf.de/publikationen/2711.php>.



Leitfaden lokales Übergangsmanagement

Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, 2007

Der Leitfaden zeigt, welche Wege junge Menschen zwischen Schule und Arbeitswelt gehen, welche Akteure in diesem Feld wirken und welche Aufgaben sie haben. Die Publikation stellt Instrumente und Verfahren dar, die sich bewährt haben, um junge Menschen auf dem Weg in Ausbildung und Beruf wirkungsvoll zu unterstützen.

Dabei erläutert der Leitfaden, was getan werden kann, um auf lokaler Ebene eine systematische Zusammenarbeit aufzubauen.

Zahlreiche Info-Kästen fassen zentrale Inhalte zusammen, Praxisbeispiele sollen zur Nachahmung anregen. Die beiliegende DVD zeigt anhand von Filmsequenzen aus der Praxis, wie lokale Handlungsspielräume genutzt werden können.

Der Leitfaden kann bei der Bertelsmann Stiftung bestellt werden: <http://www.bertelsmann-stiftung.de>.

Erfahrungsaustausch zur Nachhaltigkeit in JOBSTARTER

Innovative Projekte zur Strukturverbesserung der Ausbildung anzustoßen, Transferleistungen zu erbringen und die Nachhaltigkeit der geförderten Aktivitäten zu sichern – das alles sind Zielsetzungen des Programms JOBSTARTER. Doch wie ist Nachhaltigkeit zu verstehen, und welcher Anspruch ergibt sich daraus an JOBSTARTER-Projekte?



Mit diesen Fragen beschäftigte sich das Werkstattgespräch „Nachhaltigkeit und Verstetigung regionaler Ausbildungsstrukturen“,

das am 11. und 12. Februar von den Regionalbüros West und Nord in Düsseldorf gemeinsam veranstaltet wurde. JOBSTARTER-Projekte diskutierten über die Begriffe Nachhaltigkeit, Verstetigung und Transfer mit dem Ziel, diese auf das JOBSTARTER-Programm zu übertragen.

Schnell einig war man sich beim Verständnis des Begriffs **Verstetigung**: Er beschreibt die Fortsetzung von Aktivitäten, die im Förderzeitraum begonnen wurden. Wenig Verständnisfragen warf der Terminus **Transfer** auf: Hierbei handelt es sich um die Verwendung von in



einem Projekt entwickelten Produkten und Dienstleistungen in anderen Regionen oder Kontexten. Eine Definition von **Nachhaltigkeit** bereitete Schwierigkeiten: zu unklar, zu schwammig und daher kaum anwendbar – so lautete das Urteil.

Eine Arbeitsgruppe konzentrierte sich auf einen erneuten Versuch, Nachhaltigkeit für JOBSTARTER zu definieren und nutzbar zu machen. Nachdem das Ergebnis dieser Gruppe im großen Kreis diskutiert wurde, konnte ein Zwischenstand festgehalten werden: Nachhaltigkeit beinhaltet in der Ökologie ursprünglich den Erhalt eines Systems oder einiger seiner Teile. Daher wurde beschlossen, ein JOBSTARTER-Projekt mit etablierten Produkten und Dienstleistungen als System zu definieren. Die JOBSTARTER-Projekte sollen demnach durch ihre Verstetigung mittelbar zur Sicherung der Nachhaltigkeit in einer Region beitragen. Der Begriff der „Nachhaltigkeit“ ist somit als ein Oberbegriff auf der Metaebene zu verstehen, während die direkte Umsetzung mit dem Begriff der „Verstetigung“ abgedeckt ist. Der konkrete Bedarf und Nutzen für eine Region ist für die Verstetigung von Produkten und Dienstleistungen entscheidend.



Das Werkstattgespräch war ein erster Ansatz, sich dem Thema Nachhaltigkeit zu nähern. Ein Expertenkreis wird sich mit der Weiterentwicklung der Ergebnisse beschäftigen und diese allen JOBSTARTER-Projekten zur Verfügung stellen. Die Dokumentation des Werkstattgesprächs finden Sie unter www.jobstarter.de.