

15. Überregionales Netzwerktreffen der „JOBSTARTER-Kunststoffallianz“ am 11. und 12. April 2018 in Schwerin

Tag 1

Gerd Poloski, Geschäftsführer vom Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum (saz) e.V. begrüßt die Teilnehmer/innen der JOBSTARTER-Kunststoffallianz und stellt die Arbeit des saz vor.

Das Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e.V. (saz) ist ein zertifizierter Bildungsdienstleister vor allem für die Kunststoff-, Elektro- und Metallbranche. Schwerpunkte sind die Berufsorientierung, die Verbundausbildung und die Weiterbildung. Außerdem engagiert sich das saz in der Beruflichen Orientierung und Integration. www.sazev.de



Quelle: <http://www.sazev.de>

Den Teilnehmer/innen der Aus- und Weiterbildungsangebote steht ein Gästehaus zur Verfügung. Durch die Kooperation mit der Food Academy nähert sich das saz auch der Lebensmittelindustrie an.

Ralf Marohn, Projektleiter des JOBSTARTER plus-Projekts „fit für 4.0“, stellt das saz bzw. das Schweriner Kunststoffkompetenzzentrum (skk) vor. 1990 entstanden, hat sich die Einrichtung vom Bildungsträger hin zum industriellen Dienstleister entwickelt.



Ralf Marohn

Das skk wurde von 2012 bis 2017 im saz aufgebaut. Nachdem der Aufbau Ende 2017 abgeschlossen war, wurde das skk in die Organisationsstruktur des saz implementiert. Das saz beschäftigt neben 36 festangestellten Mitarbeiter/innen, 38 freie Mitarbeiter/innen und externe Referenten/innen.

Aktuell führt das saz zwei geförderte Projekte durch (JOBSTARTER plus und Berufsorientierung). Der Bereich der Aufstiegsfortbildung hat sich stark entwickelt. Die Weiterbildungen für das Ausbildungspersonal sind jährlich gut belegt: Auszubereitete nach AEVO, Aus- und Weiterbildungspädagog/in und Berufspädagoge/in (10-15 Absolventen in diesem Jahr).

Weitere Zahlen: 220 Betriebe in der Ausbildung und ca. 30 Betriebe in anderen Bereichen → insgesamt an die 250 Betriebe als A-Kunden für das saz. Die Leistungsfähigkeit des saz liegt in den Bereichen Berufliche Orientierung, Verbundausbildung und Weiterbildung. Das saz bietet für 22 Berufe Verbundausbildung an. Herr Marohn berichtet, wenn die Firmen die Kurse für ihre Azubis komplett selbst zahlen müssen (ohne Förderung), steigen die Ansprüche von Firmen-seite an die Inhalte. Ein vom saz eingerichtetes Kundenportal, ermöglicht den Unternehmen Einsicht in den Verlauf der Maßnahme und die Erfolge der Teilnehmenden.

Neues aus den Regionen

Achim Wassner (POLYSAX): Die Bedarfe im Kunststoffbereich wachsen stetig. Hier versucht POLYSAX, im Bereich der Weiterbildung, die Lücken zu füllen. (*Bemerkung:* Mit SGB II-Kunden ist die Verbundausbildung mit einigen Herausforderungen verbunden.) POLYSAX hat eine „Babyplast“ angeschafft, eine kleine, mobile Spritzgießmaschine für Ausbildungsmessen. Die Suche nach geeigneten Auszubildenden ist nach wie vor kritisch. Die Betriebe haben ihre Ansprüche an die Auszubildenden inzwischen „runter“ gefahren.

Frage: Welche Klebeeffekte bringt die Berufsorientierung im Haus? *Antwort:* Von 40 Schülern und Schülerinnen (SuS) interessieren sich ca. 5 für den Bereich Kunststoff.

Dr. Felix Erler (Automotiv Cluster Ostdeutschland GmbH): Auch für die größeren Unternehmen wird es immer schwerer, passende Auszubildende einzustellen bzw. zu halten. Beispiel: Ein großer Automobilhersteller konnte im letzten Jahr 45 Ausbildungsverträge im Bereich Kunststoff abschließen, trotzdem sprangen nach Ausbildungsbeginn sieben Jugendliche wieder ab. Es wird weiterhin auf die strukturelle BO gesetzt, Vernetzung ist wichtig und die Kooperation mit allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

Frage: Mit welchen Angeboten lassen sich auch die Abiturienten/innen für die Ausbildung gewinnen? → Perspektiven für Abiturienten schaffen!

Karl-Heinz Schütze: Die Unternehmen haben Hemmungen Abiturienten in Ausbildung zu nehmen. Diese sind nach der 3-jährigen Ausbildung weg und das Unternehmen hatte die Kosten für die Ausbildung.

Einschub: Ralf Marohn berichtet von dem Modellvorhaben, die Ausbildung mit Aufstiegsfortbildung zu verbinden, um Zeit zu sparen. Nach der Abschlussprüfung Teil 1 kommt der 1. Teil der Meisterfortbildung dazu. Anschließend Meisterstudium. Dauer insgesamt 4 Jahre. Das saz wollte das Modell in der Region zunächst mit der Firma Nestle umsetzen, sie waren bereit dafür, aber das Modell hat sich in der Region nicht durchgesetzt.

Karl-Heinz Schütze (gpdm): Die Azubi-Anzahl ist derzeit stabil, für das kommende Ausbildungsjahr könnte das schon anders aussehen. Das Praxiskönnen der Azubis ist weiterhin gut, aber im theoretischen Teil der Ausbildung benötigen die Azubis zusätzliche Unterstützung. Die Ausbildung von Geflüchteten gestaltet sich schwierig, da zu wenig Deutschkenntnisse insbesondere in der Fachsprache vorhanden sind.

Bernhard Brisgies (Lippe Bildung): Auf 100 Ausbildungsstellen kommen 27 Bewerber/innen. Die Besetzung der Ausbildungsstellen läuft schleppend. Durch die Kooperation von Bildungsdienstleistern, Schulen und den Unternehmen wird sich eine höhere Resonanz erhofft. Ausstattung bei Lippe Bildung: 1. MINT-Erfahrungsraum (www.lippe-mint.de), 2. Lernfabrik 4.0 in Zusammenarbeit mit vier Berufsschulen und 3. Smart Factory.

Thomas Klein (Dr. Reinold Hagen Stiftung): Wir sind gut ausgebucht („voll ausgebucht“). Das BO-Projekt „[Das Haus der Berufsvorbereitung](#)“ läuft wieder neu an, die Unternehmen sind bereit, einen Beitrag zu zahlen für die Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Auszubildender. Der Fokus liegt nun auch auf „Niedrigqualifizierten“, daher erfolgt die Akquise auch über die Förderschulen. SuS werden auf Schulveranstaltungen zu den Ausbildungsberufen in den Bereichen Kunststoff und Metall/Elektro informiert. Interessierte können dann über ein Jahr lang einen Tag in der Woche am Kompetenztrainig teilnehmen.

Auf Initiative des BIBB wurde eine [Befragung zur Digitalisierung](#) u.a. im Beruf Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik erstellt. In dieser Kommission sitzen die großen „Ausbildungsplayer“ wie REHAU, Airbus, etc.... aber auch der GKV (Herr Ohlsen) und die Dr. Reinold Hagen Stiftung (Herr Klein).

Thomas Klein berichtet von Problemen mit einer gewissen „Prüfungsmobilität“ der Azubis, die sich aus den Zuständigkeiten der IHK-en ergibt. (In Mecklenburg-Vorpommern gibt es diese Probleme nicht, da es dort ein Landesgremium der Kammern gibt - IHK-Nord – Ralf Marohn).

Neuerungen in der Struktur der Stiftung: Die Ausbildungsabteilung ist in die Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Köln übergegangen.

Thomas Reiter (Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung)

Folgende Neuordnungen der Berufsausbildung sind abgeschlossen und werden zum 01.08.2018 in Kraft treten.

- Industrielle Metall- und Elektroberufe sowie der Mechatroniker
- Präzisionswerkzeugmechaniker (Handwerk)

Im laufenden Verfahren befinden sich derzeit:

- IT-Berufe

Die Umsetzungshilfen für die M+E Berufe sind in der Bearbeitung.

Aufgrund der Berufsausbildungsänderungen müssen die Meisterausbildungen bearbeitet und angepasst werden.

Die ZQs sind ab dem 01.08.2018 gültig, die ersten Prüfungen dazu können ab Januar 2019 starten. Die Ausbilder/innen müssen befähigt werden, die ZQ-Prüfungen durchführen zu können. ZQ wird im Rahmen der Digitalisierung immer mehr kommen / zunehmen.

Info: KWB-Tagung 2018 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter am 14./15. November 2018 bei der Kölner Verkehrs-Betriebe AG in Köln.

Lisa Tochtenhagen und Ann Marijke Mindrup (Kunststoff-Netzwerk Franken, KNF)

Das KNF führt vierteljährlich eine Umfrage bei den Geschäftsführern ihrer Mitgliedsfirmen durch, mit immer den gleichen Fragen, um aktuelle Entwicklungen ablesen zu können. Ergebnisse: Auftragslage ist weiterhin gut, bis Ende 2019 sind die Auftragsbücher voll.

Die 2-jährigen Berufsausbildungen sind besonders für schwächere Azubis sehr gefragt. In vielen Fällen können die Azubis schon nach dem ersten Ausbildungsjahr in die entsprechende 3-jährige Ausbildung wechseln.

Das Duale Studium, vor allem das berufsintegrierende Studium, wird gut angenommen.

Die Anforderungen im Ausbildungsberuf „Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik“ nehmen merklich zu. Als logische Folge bieten immer mehr Unternehmen duale Studiengänge an. Auch immer mehr kleinere Unternehmen bieten z.B. Mechatroniker, Industriemechaniker und kaufmännische Studiengänge an.

Das KNF bietet auch Teilqualifikationen im Bereich Kunststoff in Zusammenarbeit mit dem Süddeutschen Kunststoffzentrum an ([SKZ](#)).

Britta Bellen (TÜV Rheinland): Die abschlussorientierte Nachqualifizierung führt zum Vollberuf. Die Unternehmen haben volle Auftragsbücher und sind bereit Jugendliche mit besonderen Herausforderungen einzustellen. Dies löst aber nicht das Problem der Personalführung. Bisher werden nur ein Drittel der vorhandenen Ausbildungsplätze besetzt. Wie auch bei der gpdm scheitern die Geflüchteten in der Ausbildung an den unzureichenden Deutschkenntnissen.

Wie kann der Klebeeffekt zwischen SuS und den Unternehmen gestärkt werden? Das Problem: in der 8. Klasse lernen die SuS den Beruf und das Unternehmen kennen, aber die 2 Jahre dazwischen müssen von den Firmen aufgefangen werden, um die Jugendlichen beim Thema Kunststoff zu halten.

Heinz Dersch (Institut für Kunststoffverarbeitung IKV in Industrie und Handwerk an der RWTH Aachen): Kundenstamm mit 870 Teilnehmenden im Kunststoffkolloquium. Problem/Diskurs: Ansprüche im Kunststoffbereich steigen stetig. Viele Unternehmen sind nicht bereit in Weiterbildungen oder ZQ zu investieren mit der Begründung, dass die Azubis danach weg gehen würden.

Diskussion: Berufsorientierung

- Plädoyer für individualisierte Leistungsfeststellung der Azubis (Peter Albrecht)
- Wie können die SuS gehalten werden, in der Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn! (Karl-Heinz Schütze)
- Maker Space / Welcome-Dinner (Felix Erler)
- Die Außenwirkung eines Unternehmens und das Verhalten im Bewerbungsprozess gegenüber den Bewerbern sollte zusammen passen, sonst erscheint es unglaubwürdig. „Candidate Journey“ heißt heute der Bewerbungsprozess. (Lisa Tochtenhagen)
- Stärkung der Arbeitgebermarke
- Für die zukünftigen Azubis „Zusatzqualifikationen“ anbieten
- Modernisierung der Bewerbungsphase z.B. Otto Group
www.otto.de/unternehmen/jobs/bewerben/bewerbungsprozess

Diskussion: Begriff 4.0

- „Der Begriff ‚Berufsbildung 4.0‘ ist genauso ein ‚Container‘, wie der Begriff ‚Industrie 4.0‘. Wir brauchen pädagogische Konzepte. Es wird nicht reichen, einfach zu sagen, wir digitalisieren.“, so Ralf Marohn.
- Zu der Angst der KMU vor der Digitalisierung: „Vieles, was in den veränderten Ausbildungsverordnungen zum Thema „Digitalisierung“ jetzt umgesetzt werden muss, machen die KMU ja schon. Wir müssen das nur identifizieren und formulieren.“ (Ralf Marohn)

Vortrag Ralf Marohn: „Fit für 4.0.“

www.vierpunktnull-mv.de

Das JOBSTARTER plus-Projekt „Fit für 4.0“ unterstützt branchenübergreifend kleine und mittlere Unternehmen bei der Ausbildung für die Wirtschaft 4.0. Dazu schließen sich die Akteure zu einem regionalen Netzwerk für Aus- und Weiterbildung zusammen.

Das Netzwerk identifiziert die veränderten Anforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung und den Unterstützungsbedarf der Unternehmen. Auf dieser Grundlage entwickelt das JOBSTARTER plus-Projekt Beratungsangebote zu Ausbildungsfragen, wie etwa der Gestaltung des Ausbildungsportfolios, zum Ausbildungsmarketing sowie zur Auszubildendensuche bzw. -auswahl.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung des ausbildenden Fachpersonals und der Auszubildenden. Das Projekt informiert das ausbildende Fachpersonal über die Anforderungen der Digitalisierung und berät zu entsprechender Qualifizierung. Auszubildende können im Rahmen der Verbundausbildung mit der Zusatzqualifikation „4.0 – 4U“ ihre Kompetenz zum selbstgesteuerten Lernen im Kontext der Digitalisierung verbessern.

Das Projekt strebt eine nachhaltige Veränderung des Umgangs mit der Digitalisierung in den kleinen und mittleren Unternehmen der Region auf mehreren Ebenen an:

- Vernetzung schafft Strukturen, die eine intensive Information, Kommunikation und Kooperation zum Thema Digitalisierung ermöglichen.
- Kleine und mittlere Unternehmen erhalten Impulse, um ihr Ausbildungsprofil und ihr Ausbildungsmarketing an die neuen Anforderungen anzupassen.
- Auszubildende erwerben Kompetenzen für selbstgesteuertes Lernen, die sie in ihrer Arbeit immer mehr benötigen.
- Ausbildende Fachkräfte können selbstgesteuerte Lehr-/Lernprozesse initiieren und begleiten.

Ralf Marohn berichtet über den bisherigen Projektverlauf, die Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung und welche Ideen und Konzepte zur Unterstützung der KMU entwickelt werden sollten.

Zusammenfassend benötigt Berufsbildung 4.0.:

- Qualifiziertes Berufsbildungspersonal
- Kompetenzorientierte Lehr- /Lernkonzepte
- Zielorientierte Lernortkooperationen
- Komplexe Lerninfrastruktur

Tag 2

Der 2. Tag begann mit einer Führung durch das Schweriner Kunststoffkompetenzzentrum (skk).



**15. Treffen der
JOBSTARTER-
Kunststoffallianz
vom
11. - 12.04.2018
in Schwerin**

Lisa Tochtenhagen (Kunststoffnetzwerk Franken, KNF): Zur Zukunft der Netzwerke

Persönliche Netzwerke, institutionelle Netzwerke, Branchennetzwerke, Web 2.0, Industrie 4.0. Man hat den Eindruck, die ganze Welt bestünde nur noch aus Netzwerken, weil sich alles und jeder miteinander verknüpft. Netzwerke sind die Zukunft!

Lisa Tochtenhagen berichtet von den Ideen, Konzepten und Umsetzungen zur Zukunft der Netzwerke im KNF. Kommunikation und Wissenstransfer sind sowohl extern als auch intern im eigenen Unternehmen wichtig.

Von den 15 Arbeitskreisen (AK) an denen sich das KNF aktiv beteiligt, wird der AK Aus- und Weiterbildung für Ausbilder/innen und Personal durch das KNF geleitet. Der Austausch aller Ak's untereinander ist gewünscht und wird thematisch umgesetzt.

Die Arbeitskreise treffen sich regelmäßig. Auf Wunsch der Firmen wurde ein erstes Treffen zum Thema „4.0“ durchgeführt. Ergebnis: Das Thema ist schwer fassbar und das Verständnis ist sehr unterschiedlich - es gilt zunächst einen gemeinsamen Nenner zu finden.

Das Thema „Digitalisierung“ soll auf die WAT-Lehrer/innen, Eltern, Kammern, etc. ausgeweitet werden, so Marina Scholz.

Vortrag Achim Gerling: „KungFu – Kunststoff goes Future“

www.kungfu-owl.de

Das JOBSTARTER plus-Projekt „KungFu – Kunststoff goes Future“ entwickelt Unterstützungsangebote für kleine und mittlere Betriebe (KMU) der Kunststoffbranche in der Region Ostwestfalen-Lippe (OWL) für die Anpassung der Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen von Industrie 4.0.

Einbezogen sind das Institut für Kunststoffwirtschaft OWL, der Verein Kunststoffe in OWL e.V., Kammern und Kreishandwerkerschaften, die Schulaufsicht bei der Bezirksregierung Detmold, der Fachausschuss Digitale Bildung der Lippe Bildung eG und weitere Kooperationspartner. Die Kunststoffwirtschaft nimmt in der Region OWL eine herausragende Stellung ein und leistet einen wichtigen Beitrag zur Standortsicherung und zum Wachstum. Als Zuliefererindustrie bestehen Schnittstellen zur Automobil-, Möbel- und Elektroindustrie. Komplexe Maschinen und schnell wechselnde Anforderungen in Bezug auf Konstruktion, Material und Verarbeitung von Produkten erfordern hohe Fachkompetenz und Flexibilität der Belegschaften.

Nach einer umfassenden Bedarfserhebung entwickelt, erprobt und verbreitet das Projekt bedarfsgerecht Angebote für Auszubildende und Ausbildungspersonal. Das Projekt erstellt für ausgewählte Ausbildungsberufe eine Übersicht über Veränderungsbedarfe und erforderliche Anpassungen im Sinne eines Soll-Ist-Vergleichs. Der Fokus darf nicht nur regional auf die Änderungsbedarfe der KMU gelegt werden, sondern es braucht eine gesamtdeutsche Sicht. Es geht nicht nur darum, was zusätzlich in die Ausbildungsinhalte aufgenommen werden soll, sondern

mit welchen Zusatzqualifikationen die KMU unterstützt werden können (Thomas Reiter). Neben inhaltlichen Fragestellungen, wie der Umsetzung von Zusatzqualifikationen, befasst sich das Projekt auch mit methodischen Veränderungen der Lernstoffvermittlung im Betrieb und Berufskolleg und mit neuen Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden. Damit möchte das Projekt nicht nur Lotse für interessierte Unternehmen sein, sondern auch einen niedrighwelligen Zugang zu einer gemeinsamen Diskussion, Entwicklung und Umsetzung einer Berufsbildung 4.0 bieten.

Termin und Ort für das nächste Treffen:

- Zeitraum November/Dezember 2018 in Bonn oder Bayreuth

Themenvorschläge für das nächste Treffen:

- Reifegradmodell der Digitalisierung im Bereich Aus- und Weiterbildung
- Design Thinking
- Lernplattformen - Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden



Protokoll: Kerstin Preuß und Sabine Fischer (JOBSTARTER-Regionalbüros Ost und Süd)

Fotos: saz e.V. – Schwerin und Kerstin Preuß (JOBSTARTER-Regionalbüro Ost, GEBIFO mbH)