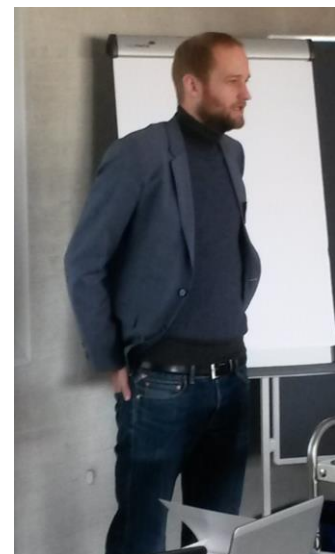


14. Überregionales Netzwerktreffen der „JOBSTARTER-Kunststoffallianz“ am 23. und 24. November 2017 in Augsburg

Technologiezentrum und Spitzencluster

Das 14. Netzwerktreffen der „JOBSTARTER-Kunststoffallianz“ fand bei dem JOBSTARTER Projekt [„MAI Job – erweiterte Ausbildungspotentiale für KMU“](#) in Augsburg statt. Sven Blanck und Katharina Lechler von MAI Carbon Cluster Management GmbH begrüßten die Mitglieder der Kunststoffallianz zum Erfahrungsaustausch in Augsburg. Das Treffen wurde im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ von den JOBSTARTER-Regionalbüros Süd und Ost organisiert und durchgeführt. Sabine Fischer vom Regionalbüro Süd, das am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung angesiedelt ist und Peter Albrecht vom Regionalbüro Ost, das in der Gesellschaft zur Bildungsforschung und Qualifizierung mbH angesiedelt ist, führten in das [Programm](#) ein und gaben einen Rückblick auf das letzte Treffen in Lemgo.

Sven Blanck stellte das Technologiezentrum vor und betonte, dass für ein Cluster besonders die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Netzwerkpartner wichtig ist. Der [Carbon Composites e. V. \(CCeV\)](#), mit 286 Mitgliedern und Hauptsitz in Augsburg ist im deutschen Sprachraum der größte Verbund von Unternehmen und Forschungseinrichtungen, der die gesamte Wertschöpfungskette der Hochleistungs-Faserverbundwerkstoffe in Deutschland, Österreich und der Schweiz abdeckt. Der Spitzencluster [MAI Carbon Cluster](#) in Augsburg ist Teil des CCeV und bündelt über 110 Partner, schwerpunktmäßig aus den Branchen Maschinenbau, Automotive und Aerospace. Über die Hälfte der 110 Mitglieder sind kleine und mittelständische Unternehmen. MAI Carbon verknüpft rund 35 Projekte entlang der Wertschöpfungskette die gemeinsam an der nachhaltigen Etablierung dieser neuen Technologie arbeiten (vgl. [Präsentation](#)).



Sven Blanck

„Die Sensibilität für den Werkstoff Carbon ist wichtig“, so Sven Blanck. Deshalb wurde die Wanderausstellung [„Harter Stoff‘ Carbon – Das Material der Zukunft“](#) zusammengestellt, um einen spielerischen Zugang zum Werkstoff Carbon zu schaffen.

Das JOBSTARTER Projekt „MAI Job“ wurde ins Leben gerufen, um für das Thema Ausbildung zu sensibilisieren. Mit innovativen und neuartigen Konzepten für kleine und mittlere Unternehmen werden neue Fachkräfte gewonnen und neue Bewerbergruppen erschlossen. So werden beispielsweise im Rahmen der Ausbildungsmesse [JobShuttle](#) die Teilnehmenden in zwei Bus-Shuttle Touren direkt zu den Unternehmen gebracht – das Technologiezentrum ist eine Haltestelle davon. In Augsburg ist das Projekt gut vernetzt, es gibt Bestrebungen über Augsburg hinaus zu gehen. „Carbon ist global, Spitzencluster ist regional“, so Sven Blanck. Die Netzwerke und die Zusammenarbeit mit anderen Clustern sollen international weiter ausgebaut werden: Gemeinsam mit den Eckert Schulen und der Universität Augsburg besteht bereits eine [Bildungskooperation mit Südkorea](#) und es bahnt sich eine [Zusammenarbeit mit Norwegen](#) und deren Offshore Parks an. Carbon ist ein Stoff, der nicht korrodiert. Welche hervorragenden Eigenschaften Carbon sonst noch hat, davon konnten sich die Teilnehmenden während der Führung durch die Ausstellung „[Harter Stoff – Carbon, das Material der Zukunft](#)“ selbst überzeugen.



Ausstellung im Technologiezentrum Augsburg



Fahrrad, 4,9 kg



Fahrgastzelle des BMW i3, 140 kg



Bein-Prothese, 3,0 kg



freischwingernder Klangstuhl

In ihrem Vortrag stellte **Daniela Müller** vom JOBSTARTER-Regionalbüro West, angesiedelt bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, die ZWH-Angebote zur Verbesserung der Ausbildungsqualität für betriebliche Ausbilder vor.



Die Ansprüche an die Ausbildung werden höher, die Zielgruppen ändern sich. Im Rahmen der Initiative „[Stark für die Ausbildung](#)“ werden aktuell zwei neue Blended-Learning-Module für Ausbildungsverantwortliche und ausbildende Fachkräfte entwickelt mit den Schwerpunkten ‘Geflüchtete` und ‘Studienabbrecher`. Im Modellversuch „Ausbildungsqualität Handwerk“ erarbeitete die ZWH 2013 im Verbund mit weiteren Partnern Instrumente für eine strukturierte Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung in Handwerksbetrieben. Zur Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals wurden bedarfsgerechte Informations- und Qualifizierungskonzepte erstellt. So ein Diagnosebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung der Ausbildungsqualität: [Ausbildungsqualität Quick-Check](#) (vgl. [Präsentation](#)).

Markus Rempe von der [Lippe Bildung eG](#) stellt die modularisierte Berufsorientierung in Kooperation von Unternehmen und Schule vor. Herr Rempe erklärt das Konzept anhand der Durchführung mit vier Schulen ab Jahrgangsstufe 8 gemeinsam mit Firma Weidmüller. Es seien zwar viele Angebote in den Schulen vorhanden, diese müssten jedoch systematisch aufgebaut und in Abstimmung mit dem Lehrplan angeboten werden. Deshalb steht zu Beginn immer eine IST-Analyse der Angebote in der Schule „*Es war zwar gut, was die Schulen bisher gemacht haben, aber es war leider oft zu einem ‚falschen‘ Zeitpunkt*“, so Rempe. Ziel sei es, „*nicht die Dinge richtig tun, sondern die richtigen Dingen tun*“. Das strukturierte und effiziente Berufsorientierungskonzept mit seinen Parcours trägt zu einer sichereren Berufswahlentscheidung bei. Die Ergebnisse lassen sich sehen: etwa eine Verdreifachung der passenden Bewerbungen. Für die Firma Weidmüller hat sich die Quantität und Qualität der Bewerbungen verbessert. Die Ausbildungsabbrüche haben sich verringert. Das Vorgehen setzt eine dezidierte Planung voraus, das Ausbildungspersonal, die Schule und der Betrieb müssen mitziehen. Das Modell ist geeignet für die Nachwuchsentwicklung im Unternehmen. Denkbar wäre es, so Rempe, dieses Modell mit mehreren kleinen Betrieben im Verbund durchzuführen. Die Idee dahinter ist, ein gemeinsames Auswahlssystem



Markus Rempe

in Lippe zu schaffen. Die Lippe AG würde dazu gemeinsam mit den Betrieben einen Test erarbeiten, der in Lemgo durchgeführt werden könnte. Dazu laufen bereits Gespräche mit fünf Betrieben. Vorteil dabei: die Jugendlichen machten den Test nur einmal, gültig für mehrere Firmen. So ließe sich der Zeitaufwand für die Jugendlichen und die Betriebe reduzieren. Das Modell würde für alle Beteiligten einen Mehrwert darstellen. In 2018 ist ein MINT-Erfahrungsaustausch (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) geplant, so Rempe. 6-8 Berufsfelder werden simuliert, Ausbilder und Personal arbeiten mit Jugendlichen in einem geschützten Raum. Schüler/innen und Ausbildungspersonal sollen sich dabei über das gemeinsame Arbeiten kennenlernen („Nasenfaktor“), ohne vorherige Bewerbung und Lebenslauf (vgl. [Präsentation](#)).

Peter Albrecht weist in dem Zusammenhang auf das [ABB Training Center](#) sowie auf die Ausbildungsflattrate des [Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum](#): eine Bewerbung für mehrere Ausbildungsplätze!

Top: Neues aus den Regionen

Am 22.11.2017 wurde in Lemgo die Lernfabrik 4.0 des [Innovation Campus Lemgo](#) offiziell eröffnet. Das [Institut für Kunststoffwirtschaft](#), Partner des Campus, führt im Rahmen des JOBSTARTER Projekts „[KungFu – Kunststoff goes Future](#)“ eine webbasierte Bedarfserhebung zum Thema Digitalisierung und Zusatzqualifikationen bei über 500 Unternehmen durch. Bei großen und mittelständischen Unternehmen ist Digitalisierung bereits ein Thema, bei den kleinen Unternehmen noch nicht ausreichend. Zielgruppe für die Zusatzqualifikationen sind Auszubildende sowie Ausbilderinnen und Ausbilder. In Lippe wurde dazu ein Fachausschuss „Digitale Bildung“ gegründet, um sich in der Region untereinander zu verständigen und Konsens herzustellen. In diesem Kontext ist die Definition für Zusatzqualifikation im Rahmen von JOBSTARTER zu betrachten. Aus Sicht der Programmstelle können im Bereich der Digitalisierung auch durchaus kurze Einheiten vorgesehen werden. Die Programmstelle prüft, ob eine Anpassung vorgenommen werden soll, um den Anforderungen an das „Lernen im digitalen Umfeld“ gerecht zu werden. Dieses Thema wird bei der im Januar stattfindenden „Werkstatt Zusatzqualifikationen“ noch besprochen.

Das Kunststoff-Netzwerk Franken in Bayreuth mit dem Projekt „[MyPlastics – Deine Zukunft mit Kunststoff](#)“, befragte seine 210 Mitgliedsunternehmen – darunter Werkzeugbauer, Unternehmen der Kunststoffbranche und technologieorientierte Zulieferer – zum Thema Fachkräftenachwuchs. 98% der Unternehmen rechnen mit einem gleichsteigenden Personalbedarf. Die Angebotslage sei gut.

Das [Institut für Kunststoffverarbeitung](#) (IKV) in Industrie und Handwerk an der RWTH Aachen tritt mit seinen Lehrgangsangeboten und Zusatzqualifikationen jetzt wieder verstärkt an die Berufsschulen heran. Nach wie vor sei es wichtig, über ein geeignetes Marketing mehr Absolventen für ein Studium in der Kunststofftechnik zu interessieren.

Die Wirtschaftsförderung Raum Heilbronn (WFG) gewinnt im Rahmen des JOBSTARTER Projekts „[Job4U - Deine Ausbildung in Heilbronn](#)“ Jugendliche aus dem Ruhrgebiet für eine Ausbildung in Heilbronn. Mit Hilfe von Orientierungstagen lernen sich Bewerber aus dem Ruhrgebiet und potentielle Arbeitgeber in Unternehmen der Metall- und Kunststoffverarbeitung kennen. Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrag steht die WFG als Ansprechpartner für beide Seiten weiterhin zur Verfügung. Bisher konnten sowohl Praktika als auch Ausbildungen vermittelt werden, darunter sogar ein angehender Bergbautechnologe bei der Südwestdeutschen Salzwerke AG.

Dr. Norbert Gottstein vom JOBSTARTER Projekt „[Flexible Produktion im digitalen Zeitalter – proDIGIT](#)“ aus Magdeburg berichtete, dass kleine und mittelständische Unternehmen in dem neu geschaffenen 4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg für das Thema bereits sensibilisiert werden. Das Kompetenzzentrum könnte von den regionalen Akteuren noch mehr angenommen werden, um verstärkt in die Umsetzung der Digitalisierung gehen zu können und Wirtschaft, Wissenschaft und Politik noch besser zusammenzubringen.



Diskussion Zusatzqualifikationen

Konfliktpotenzial im Voraus zu begegnen wurden die 3 genannten Ordnungsverfahren vorgestellt.

Aktuell gibt es drei laufende Verfahren der Neuordnung:

- Ordnungsverfahren IT-Berufe
- Ordnungsverfahren Chemikant

Thomas Reiter vom [Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung](#) gibt einen Einblick in den Stand des Agilen Verfahrens. Anlass ist der Sachverhalt, dass einige JOBSTARTER-Projekte im Rahmen ihrer Konzepte ebenfalls Zusatzqualifikationen in diesem Bereich entwickeln. Um keine Parallelstrukturen aufzubauen und

- Ordnungsverfahren M+E

Das Ergebnisprotokoll zum überregionalen Treffen der JOBSTARTER-Projekte zum aktuellen Stand der Ausbildungsordnungen kann beim Regionalbüro Ost angefordert werden.

Thomas Klein von der [Dr. Reinold Hagen Stiftung](#) führte aus, dass in der überbetrieblichen Ausbildung die Plätze für 2018/19 bereits gut belegt seien. Die Firmen hätten inzwischen begriffen, dass sie mehr ausbilden müssen. So würden Betriebe, die bisher einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt haben, jetzt auch mit zwei bis drei Auszubildenden an die Stiftung herantreten. Herr Klein wirft die Frage auf, wie sich die Ausbildung zum Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik im Zuge von 4.0 verändere. Bei der Stiftung sei angedacht einen 4-wöchigen IT-Kurs in die Ausbildung einzubauen. Durch das BMBF wird eine Studie zum Verfahrensmechaniker zum Thema 4.0 erstellt, die Veröffentlichung ist für 2019 geplant.

Fabian Spodig vom [Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e.V.](#) (saz) berichtete von stabilen Zahlen bei der Verbundausbildung mit dem Angebot der entwickelten Zusatzqualifikationen im Bereich „Digitalisierung“. Das saz führt weiterhin zivilberufliche Aus- und Weiterbildung für die Bundeswehr durch. Zudem ist über die Kooperation mit der Food Academy die Lebensmittelbranche jetzt neu dazu gekommen. Im Rahmen des JOBSTARTER plus-Projekts „[fit für 4.0](#)“ hat das saz im November 2017 zum ersten [Digitalen Dinner](#) eingeladen. Kleine und mittlere Unternehmen aus der Region konnten sich über Digitalisierung 4.0 in der Ausbildung informieren.

Sabina Porchia und Knut Wuhler vom [Regionalen Bildungszentrum Eckert gGmbH](#) Augsburg unterstützen im Rahmen des JOBSTARTER plus-Projekts „[Cluster - KMU - Bildung 4.0](#)“ kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre betriebliche Aus- und Weiterbildung im Kontext der „Wirtschaft 4.0“ anzupassen und dies zu verstetigen. Kern des Projekts ist ein Ausbilderverbund. In dem Verbund nutzen die Ausbilder/innen der teilnehmenden Unternehmen Ressourcen gemeinsam, profitieren gegenseitig von den Erfahrungen und gestalten gemeinsam den Wandel der Aus- und Weiterbildung. Das Projekt entwickelt einen Instrumentenkoffer mit Beratungsangeboten und Weiterbildungsangeboten für den Verbund. Der Ansatz orientiert sich an der Idee der sogenannten Schwarmintelligenz. Diese soll dazu beitragen, dass die Unternehmer in der täglichen Arbeit die Flexibilität des „Kleinen“ behalten und im Schwarm die Innovationskraft und das Wissen des „Großen“ nutzen können. Parallel werden an den Berufsschulen entsprechende Unterrichtseinheiten und Projektarbeiten initiiert. Dabei setzen sie darauf, dass die

Auszubildenden die Begeisterung in die Unternehmen tragen. Die Auszubildenden sollen Boten für die Digitalisierung werden.

Kerstin Ganz vom [Berufsförderungswerk Bau Sachsen e.V.](#), ÜAZ Bautzen betonte, dass Digitalisierung in der Baubranche ein großes Thema sei, Bauabläufe sollen digital abgebildet werden. Die Assistierte Ausbildung nach SGB III „Hilfe aus einer Hand“ läuft noch ein Jahr, danach wird eine Neuausrichtung diskutiert. Ein wichtiger Punkt sei dabei, wie die Umsetzung der Assistierte Ausbildung an der Basis optimiert werden könne.

Achim Wassner vom [POLYSAX – Bildungszentrum Kunststoffe Bautzen e.V.](#) berichtete davon, dass die Kunststoffindustrie in der Region wachse und die Anforderungen an das Personal steige. Der Bedarf an Fachkräften in der Region sei hoch. Mit neuen Ideen sollen Quereinsteiger gewonnen und Jugendliche frühzeitig für Kunststoff begeistert werden. So könnten kleine Spritzgießapparaturen an Schulen eingesetzt werden, Schnupperkurse in Betrieben angeboten und individuell angepasste berufs begleitende Inhouse-Seminare bei Firmen durchgeführt werden.

Kontinuität und Weiterentwicklung von MyPlastics

Lisa Tochtenhagen vom Kunststoffnetzwerk Franken berichtete über die Nachhaltigkeit des ehemaligen JOBSTARTER Projekts „[MyPlastics – Deine Zukunft mit Kunststoff](#)“. Die Ausbildungsinitiative hat sich gut weiter entwickelt und über die Jahre konnte ein funktionierendes Netzwerk aufgebaut werden. MyPlastics kann nun unabhängig auftreten.

Ab 2013 wurden die Schulbesuche für die Unternehmen kostenpflichtig, wobei es gestützte Preise über das Netzwerk gibt. Das Angebot wurde nach Projektende weiterhin sehr gut angenommen und ist mit ca. 20 Schulbesuchen pro Jahr relativ konstant geblieben. Der Vorteil: durch das



Lisa Tochtenhagen

Netzwerk werden alle ca. 200 auszubildende Unternehmen vertreten. Bei den Schulbesuchen stellen abwechselnd zwei bis drei Unternehmen ihre Ausbildung und die Berufe im Kunststoffbereich vor – alle Netzwerkpartner profitieren davon. In 2017 war MyPlastics auf insgesamt 12 Messen vertreten. Mittlerweile stehen 476 Exponate als Anschauungsmaterial zum „Anfassen“ für Ausbildungsmessen und Schulbesuche zur Verfügung. Bio-Kunststoff ist dabei inzwischen ein Thema.

Die Broschüre mit Informationen zur Ausbildung und zum Studium im Kunststoffbereich ist weiterhin sehr gefragt und wird gerade überarbeitet. Es sei vor allem wichtig, die Schülerinnen und Schüler für die Kunststoffbranche zu interessieren (vgl. [Präsentation](#)).

Betriebliches Ausbildungspersonal – Schlüssel zur Digitalisierung

Peter Albrecht vom JOBSTARTER-Regionalbüro Ost betonte in seiner Präsentation, dass das betriebliche Ausbildungspersonal der Schlüssel zur Digitalisierung



sei und dabei eine ganz besondere Aufgabe habe. Bei allen Veränderungen, die in diesem Bereich auf uns zukommen werden, werde deutlich, wie wichtig es sei eine stärkere Verbindung zwischen Aus- und Weiterbildung umzusetzen. Die Anforderungen in Bezug auf die Digitalisierung, die heute an Auszubildende gestellt werden, seien gut und richtig formuliert, allerdings gelten viele dieser Anforderungen auch für die

Mitarbeiter/innen, die sich bereits im Unternehmen befinden. Aus diesem Grund müssten betriebliche Konzepte so gestaltet werden, dass das Lernen im Prozess der Arbeit ermöglicht wird und dass der Inhalt bestimmt, in welcher Form gelernt wird. Dazu zählt das Lernen in Hierarchieübergreifenden Teams genauso wie das Lernen durch Mentoren-Modelle. Wobei das Alter nicht das alleinige Auswahlkriterium für den Mentor sein könne (vgl. [Präsentation](#)).

Termin für das nächste Treffen:

11./12.04.2018 im Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e.V. in Schwerin.

Themenvorschläge für das nächste Treffen:

- Blick in die Zukunft – Netzwerke, L. Tochtenhagen
- Befragungsauswertung der Unternehmen im Rahmen des JOBSTARTER Projekts „KungFu – Kunststoff goes Future“
- Digitalisierung

Auf [Berufsbildung 4.0](#) finden Sie weitere [Aktuelle Beiträge und Veranstaltungen](#) zur Digitalisierung der Arbeit.

Protokoll / Fotos:

JOBSTARTER-Regionalbüro Süd, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg