



f-bb-online

Nadja Berger, Ariane Baderschneider, Katharina Drummer

# Beratungsleitfaden für eine klischeefreie Berufsorientierung

Leitfaden zur Gestaltung von Informations- und  
Beratungsangeboten unterschiedlicher Zielgruppen

Mit Beispielen und Erfahrungen aus dem Projekt

„Kurs aufs Handwerk: (Mehr) Mädchen für Handwerksberufe gewinnen“

gefördert durch



Bayerisches Staatsministerium für  
Familie, Arbeit und Soziales

Partner



Handwerkskammer  
Niederbayern-Oberpfalz



Handwerkskammer  
für Oberfranken

## Impressum

f-bb-online

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

ISSN 2197-8026

### Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

### Autorinnen und Autoren

Nadja Berger, Ariane Baderschneider, Katharina Drummer

### Erscheinungsjahr

2023

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download

unter [www.f-bb.de/](http://www.f-bb.de/)

### Zitiervorschlag

Berger, N./Baderschneider, A./Drummer, K. (2023): Beratungsleitfaden für eine klischeefreie Berufsorientierung. Leitfaden zur Gestaltung von Informations- und Beratungsangeboten unterschiedlicher Zielgruppen. f-bb-online 02/2023

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Inhalt .....  | 3  |
| 1. Hintergrund .....  | 4  |
| 2. Ausgangslage und Ziel.....   | 4  |
| 3. Information und Beratung von Jugendlichen .....                      | 5  |
| 3.1. Hintergrundwissen: Berufswahlprozess von Jugendlichen.....         | 5  |
| 3.2. Informations- und Beratungsangebote für Jugendliche gestalten..... | 7  |
| 4. Information und Beratung an Schulen .....                            | 11 |
| 4.1. Hintergrundwissen: Berufsorientierung an bayerischen Schulen.....  | 11 |
| 4.2. Informations- und Beratungsangebote für Lehrkräfte.....            | 11 |
| 5. Information und Beratung von Eltern.....                             | 13 |
| 5.1. Hintergrundwissen: Die Rolle der Eltern im Berufswahlprozess ..... | 13 |
| 5.2. Informations- und Beratungsangebote für Eltern.....                | 14 |
| 6. Information und Beratung von Betrieben.....                          | 16 |
| 7. Zusammenfassung .....  | 18 |
| 8. Literaturverzeichnis .....   | 19 |
| 9. Anhang.....  | 21 |
| Methodenkoffer zur Beratung von Jugendlichen .....                      | 21 |
| Methodenkoffer zur Beratung von Lehrkräften .....                       | 22 |
| Methodenkoffer zur Beratung von Eltern.....                             | 23 |
| Methodenkoffer zur Beratung von Betrieben.....                          | 24 |
| Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht.....                           | 25 |

## 1. Hintergrund

Der Beratungsleitfaden wurde im Rahmen des Projekts „Kurs aufs Handwerk: (Mehr) Mädchen für Handwerksberufe gewinnen“ vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH entwickelt. Das Projekt wird vom f-bb, gemeinsam mit der Handwerkskammer für Oberfranken und der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz durchgeführt und im Rahmen des Arbeitsmarktfonds vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales gefördert. Die Inhalte des Leitfadens sind in der Zusammenarbeit und gemeinsamen Projektumsetzung entstanden.

## 2. Ausgangslage und Ziel

Mehr Mädchen ins Handwerk! Das ist der Auftrag, dem sich die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz, die Handwerkskammer für Oberfranken und das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam verschrieben haben. Mit dem Vorhaben *Kurs aufs Handwerk: (Mehr) Mädchen für Handwerksberufe gewinnen* sollen mit Angeboten einer klischeefreien und entdeckenden Berufsorientierung mehr Mädchen für das Handwerk begeistert werden. In den Projektschwerpunktregionen Westliches Oberfranken und Nördliche Oberpfalz werden von den Handwerksbetrieben seit Jahren händeringend Auszubildende und damit zukünftige Fachkräfte gesucht. Über 20 % der Ausbildungsplätze im Handwerk in den Arbeitsagenturbezirken *Bamberg-Coburg* und *Weiden* blieben 2020 unbesetzt (BIBB, 2020a, S. 63). Dabei lag der Anteil von Frauen in einer handwerklichen Ausbildung 2020 in den Kammerbezirken Niederbayern-Oberpfalz und Oberfranken bei 18,7 % bzw. 16,7 % (BIBB 2020b).

Um das zu ändern und mehr Mädchen und junge Frauen für handwerkliche Berufe aufzuschließen, setzt das Projekt bei mehreren beteiligten Personen an: es sollen nicht nur Jugendliche informiert und beraten werden, sondern auch Lehrkräfte, Eltern und Handwerksbetriebe. Um eine regionale Vernetzung der Zielgruppen zu gewährleisten ist bei den Handwerkskammern je eine Talentscoutin eingesetzt, die folgende Angebote umsetzt:

- Informationsangebote: z.B. aktive (Mitmach-)Vorträge in Schulen, Informationen auf Elternabenden, Information von Betrieben
- Beratungsangebote: individuelle Beratung zur Berufswahl für Jugendliche, Lehrkräfte, Eltern und Betriebe
- Entdeckende Berufsorientierung: Angebote für Jugendliche in Zusammenarbeit mit Betrieben, zum Beispiel Praktika oder Werkstatttage

Der Leitfaden ist für Personen, die Jugendliche, Lehrkräfte, Eltern und Betriebe im Kontext der Berufsorientierung und Berufswahl informieren und beraten. Dabei geht der Leitfaden besonders auf die Anforderungen einer klischeefreien und entdeckenden Berufsorientierung ein und bietet Fakten, Erfahrungen und Tipps zur Information und Beratung.

Im Folgenden werden getrennt nach Zielgruppe die wichtigsten Fakten und Anforderungen an die Information und Beratung definiert, um anschließend Instrumente, Tools und

Informationsmaterialien vorzustellen, die in der Beratung genutzt werden können. Dabei werden sowohl die eigenen Produkte, als auch Angebote von Netzwerkpartnern in den Methodenkoffern im Anhang genannt.

### 3. Information und Beratung von Jugendlichen

#### 3.1. Hintergrundwissen: Berufswahlprozess von Jugendlichen

Die Berufsorientierung ist ein komplexer Prozess, der durch zahlreiche Faktoren bestimmt ist und sich oft über Jahre erstreckt. In dieser Orientierungsphase findet ein Abgleich zwischen der eigenen Person, dem Angebot an Berufen bzw. Studienfächern und dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf Seiten der Jugendlichen statt. Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Ziele und Werte, aber auch Rollenmuster sind dabei relevant (Franzke 2015, S. 12). Dem Prozess werden vielfältige und unterschiedlich intensive Maßnahmen zugeordnet, denen je nach Zielgruppe und Anspruch unterschiedliche Intentionen zugrunde liegen. Berufsorientierung lässt sich einerseits als Herstellung von Ausbildungsreife und als Förderung derjenigen Kompetenzen verstehen, die Jugendliche benötigen, um den Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft gerecht zu werden, andererseits kann sie auch als pädagogischer Auftrag verstanden werden, Jugendliche zu befähigen, mit den Herausforderungen des ständigen Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt umzugehen und sich ihre Lebenschancen zu sichern sowie biografische Selbstkompetenz aufzubauen (Deeken & Butz, 2010, S. 5).

Im Wesentlichen lassen sich zwei Orientierungsphasen beschreiben:

| <b>Berufsorientierung im Kindesalter</b>  | <b>Berufsorientierung in der Schule</b>  |
|---|--|
| <p>Der erste Kontakt mit Berufen und Berufsbildern findet schon vor den Kindergarten statt, da die Berufsorientierung mit der Sozialisation einhergeht. Insbesondere Eltern spielen eine wesentliche Rolle im Berufswahlprozess ihrer Kinder. Sie geben ihr eigenes berufliches Wissen weiter und vermitteln somit individuelle Erfahrungen und Bewertungen der Arbeitswelt (Boockmann et al., 2017, S. 4f.). Dabei können auch bestimmte Vorstellungen über Berufsbilder von den Eltern zu ihren Kindern weitergetragen werden. Im Handwerksbereich herrschen oft noch Vorurteile bei den Eltern, dass junge Frauen für solche Berufe ungeeignet wären, oder dass diese Berufe generell schlechte Karriere- und Aufstiegschancen bieten und nicht vereinbar mit einer Familienplanung sind (ebd.).</p> | <p>Nach der Grundschule setzen dann erste Programme zur Berufssensibilisierung ein. Ein Beispiel hierfür ist der Girls'- bzw. Boys' Day ab der 5. Klasse (Franzke, 2015, S. 10). Über Praktika, berufsorientierende Veranstaltungen in Schulen und Besuche bei der Berufsberatung können Jugendliche Einblicke in die berufliche Realität erhalten und sich im Berufswahlprozess orientieren. In den verschiedenen Schularten werden die Möglichkeiten der Ausbildung und des Studiums unterschiedlich intensiv behandelt. Während in der Mittelschule mehrere und auch längere Betriebspraktika ab der 7. Klassen vorgesehen sind, wird in den Gymnasien und Realschulen überwiegend der Weg zur weiterführenden Schule oder dem Studium vorgezeichnet. Praktika sind hier relativ spät vorgesehen.</p> |

Die berufliche Orientierung der Jugendlichen verläuft meist etappenartig. Es können Phasen der Orientierung, der Entscheidung und der Umsetzung unterschieden werden. Diese Phasen verlaufen jedoch nicht immer stringent, sondern können sich teilweise überlappen (Franzke, 2015, S. 18). In der beruflichen Orientierung geht es einerseits darum, dass sich die Jugendlichen selbst orientieren und ihre eigenen Interessen, Fähigkeiten und Ziele kennenlernen. Andererseits stellt die Arbeitswelt Anforderungen, auf die hin junge Menschen orientiert werden. Dabei ist die Herausforderung, dass beide Seiten immer wieder neu aufeinander abgestimmt werden müssen. Hierfür sollen Angebote der Berufsorientierung junge Menschen dabei unterstützen diesen Prozess zu meistern (Deeken & Butz 2010).

Es wirken vielfältige Faktoren auf die Berufswahl junger Menschen ein: Familie, Schule, Peergroup und Medien. Von hohem Stellenwert im Orientierungsprozess sind vor allem die Medien. Insbesondere das Internet und die sozialen Netzwerke beeinflussen Jugendliche stark bei der Entwicklung ihrer Identität und damit auch bei der Berufswahl (Stadler, 2015, S. 4). Hier bestimmen zwar die Jugendlichen weitgehend selbst welche Informationen sie konsumieren möchten, allerdings vermitteln ihnen die Medien oft Rollenbilder und Berufsstereotype, die sie unhinterfragt hinnehmen. So gehen mit einigen Berufen bestimmte Vorstellungen einher, z. B. zum Image und Prestige einer Branche. Auch sind manche Berufe oder Tätigkeiten gesellschaftlich vermeintlich typisch männlich oder typisch weiblich konnotiert. Hier ist es wichtig, mit Rollenmodellen, praktischem Ausprobieren und Reflexion zu arbeiten (Franzke, 2015, S. 12).

Berufsorientierung ist ein langwieriger Prozess. Dabei gilt es herauszufinden, wo die individuellen Präferenzen und Stärken von Jugendlichen liegen. Diesen Prozess gilt es deshalb insbesondere durch Berufsberatende zu begleiten. Ihre Aufgabe dabei ist es nicht nur die Jugendlichen zu unterstützen, sondern auch weitere Zielgruppen wie Eltern, Schulen und Betriebsstätten aktiv anzusprechen und einzubinden. Für eine Erweiterung dieses Berufswahlverhaltens ist es wichtig, jungen Menschen die vielfältigen Möglichkeiten und Wege der Ausbildung und des Studiums aufzuzeigen. Auch der Fachkräftemangel in allen Branchen verlangt danach, die individuellen Stärken von zukünftigen Auszubildenden herauszustellen, damit sinnstiftende Berufsperspektiven nicht versperrt werden.

Um Vorurteilen in der Berufswahl vorzubeugen, ist es wichtig zu erkennen, dass auch das Image und der Status der unterschiedlichen Berufe von potenziellen Auszubildenden bewertet werden, wobei auch Rollenzuschreibungen eine hohe Relevanz aufweisen. Diese prägen die Vorstellungen, die Mädchen und Jungen zu bestimmten Berufen entwickeln (Stadler 2015, S. 4). Ein bedeutender Anteil junger Frauen und Männer entscheidet sich deshalb für einen Ausbildungsberuf, in dem das eigene Geschlecht überproportional vertreten ist. Dabei spielt es eine nennenswerte Rolle, dass viele Jugendliche das Bedürfnis haben, einer Gruppe zuzugehören und sich zumeist gleichgeschlechtliche Vorbilder, häufig aus der eigenen Familie, aussuchen (Kroll, 2021, S. 18 ff.). An dieser Berufswahl ist zwar nichts auszusetzen, sofern dies den individuellen Wünschen und Stärken der Jugendlichen entspricht; als Berufsberater\*in müssen Sie jedoch auch über Vorurteile zu bestimmten Berufen und

Geschlechterstereotypen aufklären und Informations- und Beratungsangebote klischeefrei gestalten können.

### 3.2. Informations- und Beratungsangebote für Jugendliche gestalten

Informations- und Beratungsangebote für Jugendliche unterliegen gewissen Anforderungen. Neben dem Anspruch eine Fülle von Informationen bereitzustellen, – etwa zu Tätigkeiten und Aufgaben, Zugang und Anforderungen, möglichen Ausbildungsplätzen, Gehältern oder Weiterbildungsmöglichkeiten – muss die Berufsorientierung auch möglichst früh bei den Jugendlichen ansetzen, damit nicht auf bereits verfestigten Rollenbildern und Berufsplänen aufgebaut wird. In höheren Schulklassen – wie etwa in der 8. bis 11. Klasse, in denen primär Berufsorientierung stattfindet, wurden Jugendliche bereits stärker von Eltern, Medien und Mitschüler\*innen beeinflusst. Zwar beschäftigen sich ältere Jugendliche mehr mit potenziellen Berufswegen, sind aber gleichzeitig teilweise weniger offen für eine klischeefreie Beratung (Franzke 2015, S. 12f). Sinnvoll wäre es deshalb mit der institutionellen Berufsorientierung in der Schule bereits in der 7. Klasse zu beginnen.

Eine bewährte Berufsorientierungsmaßnahme ist die **entdeckende Berufsorientierung**.

Beim **entdeckenden Lernen** werden Gesetzmäßigkeiten oder Vorgehensweisen nicht explizit vorgegeben, sondern vom Lernenden selbst im Umgang mit dem Lernmaterial erschlossen. Der zugrundeliegende Gedanke ist, dass die vom Lernenden eigenständig (nach-)vollzogene Entdeckung tiefer in den Wissensstrukturen verankert wird und deshalb besser nutzbar ist. Vorgegebene Lernmaterialien hingegen werden meist nur oberflächlich verarbeitet und erzeugen dadurch kein tiefergehendes Verständnis (Stangl 2022). Daraus leitet sich das Konzept der **entdeckenden Berufsorientierung** ab.

Für die entdeckende Berufsorientierung ist die Zusammenarbeit mit Betrieben und Ausbildungsstätten besonders vorteilhaft. In Form von Projekttagen, Betriebsbesichtigungen und Praktika können Jugendliche den Betrieb und die dortigen Arbeitsweisen selbst entdecken und sich eigenständig an praktischen Tätigkeiten ausprobieren. Dieses praktische Ausprobieren („learning by doing“) ist besonders förderlich, um die persönlichen Talente zu entdecken und eine eigene Handlungskompetenz zu entwickeln. Auch im späteren Verlauf der Berufswahl bleiben die Erfahrungen, die mittels entdeckenden Lernens gemacht wurden, länger und präsenter im Gedächtnis zugänglich (Geisbusch 2015).

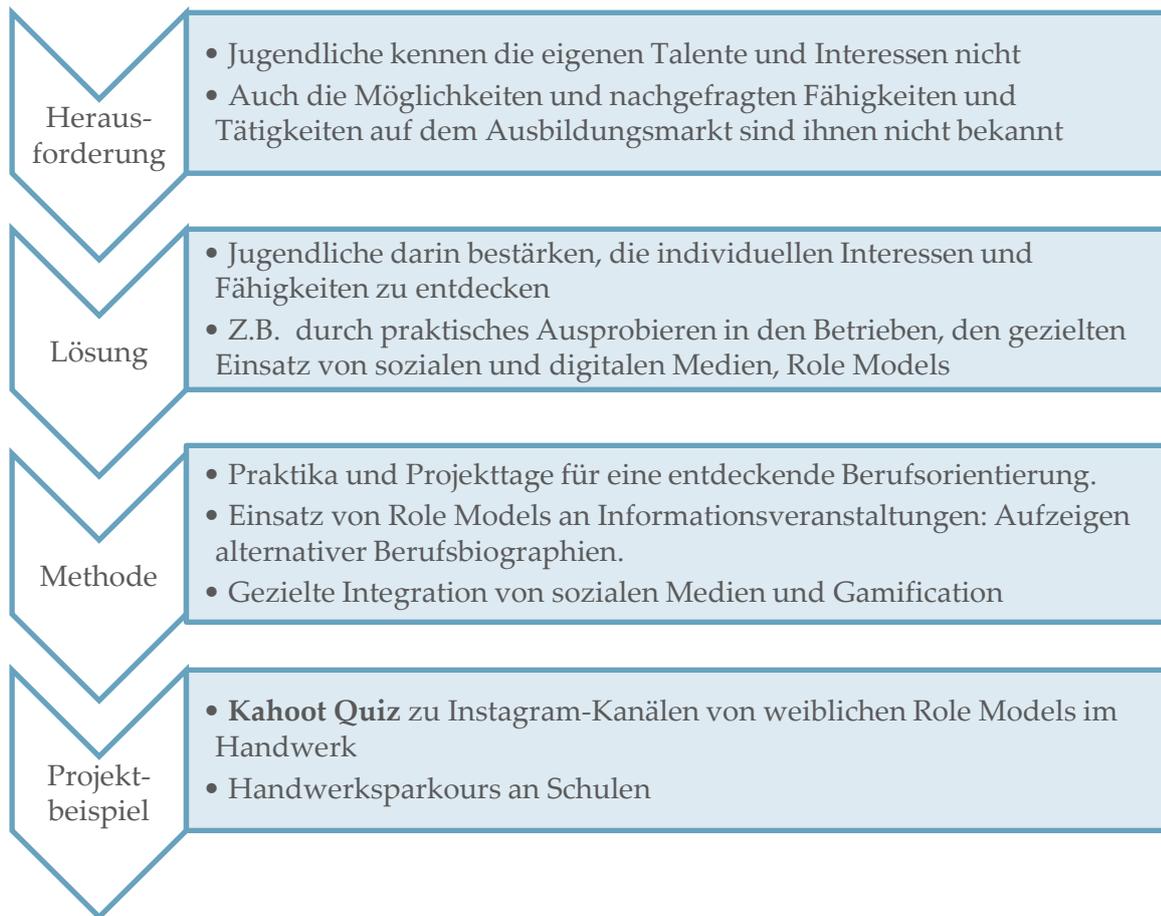
Anhand von Aktionstagen wie dem Girls‘ Day und Boys‘ Day zeigt sich, dass es sinnvoll sein kann, sogar noch früher mit der Berufsorientierung anzufangen. Diese Aktionstage setzen bereits in der Unterstufe an und erhalten besonders von sehr jungen Schüler\*innen viel Zuspruch. Jüngere Schüler\*innen im Alter von 10 bis 12 Jahren sind meistens weniger gefestigt in ihren Berufsvorstellungen. Gerade Berufe die größtenteils vom je anderen Geschlecht besetzt sind, werden hier offener und motivierter wahr- und angenommen (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 2019, S. .7). Auch können Berufsberatende gezielt Schulklassen besuchen, um den Schüler\*innen dort Berufsbilder anhand von

Tätigkeitsbeschreibungen und praktischen Beispielen näherzubringen. Dabei kann sich auch der Einsatz von Vorbildern, sogenannten **Role Models**, positiv auf die Berufsorientierung und den Abbau von Vorurteilen auswirken. Alternative Bildungs- und Berufswege vermitteln den Jugendlichen die Vielfalt von möglichen Lebensentwürfen und Berufsbiographen, die als Identifikationsfläche dienen können. Dabei können insbesondere Vorbilder aus der jüngeren Generation hilfreich sein (Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbh, 2022, S. 17).

Während der Berufsorientierung ist neben der **Vielfältigkeit der Informationen** auch der **persönliche Kontakt** und die **Beziehungsarbeit** zwischen Ihnen als Berufsberater\*in und den Jugendlichen bedeutend. Durch **Regelmäßigkeit** und kontinuierliche Beziehungsarbeit erfahren die Schüler\*innen Vertrautheit und sind deshalb offener gegenüber Anreizen des Beratungspersonals. Auch müssen die Veranstaltungen und Angebote **freiwillig** von den Schüler\*innen wahr- und angenommen werden, da eine Pflichtveranstaltung meist zu Reaktanz führt. Damit sich die Jugendlichen respektiert und individuell informiert fühlen, muss die Beratung idealerweise auch auf **individueller Ebene**, d.h. fallbezogen sein. Beratende sollten auf die einzelnen Jugendlichen direkt zugehen und auf deren persönliche Wünsche und Stärken eingehen. Dies hat einen zusätzlichen positiven Effekt, wenn die Beratung **in Präsenz** stattfindet. Da hier - im Gegensatz zum digitalen Format - die persönliche Beziehung gestärkt wird.

Um sich sicher zu fühlen, benötigen Jugendliche **Verbindlichkeit**: am besten werden Praktika vor Ort während der Beratung vermittelt. Wenn dies nicht erfolgt, empfinden es die Jugendlichen oft als eine zu große Hürde sich im Nachgang eigenständig bei einem Betrieb zu melden. Neben der **Vermittlung eines Praktikums** kann auch die Unterstützung beim **Schreiben eines Lebenslaufs** oder einer Bewerbung einen positiven Effekt haben. Das gemeinsame Schreiben kann ein Gefühl von Sicherheit generieren, was gleichzeitig die zwischenmenschliche Beziehung stärkt.

Insgesamt kann festgehalten werden: Wenn die ersten Ideen zu interessanten Berufsbildern gesammelt wurden, sollten diese unverzüglich in der Praxis getestet werden, damit ein realistischer individueller Abgleich erfolgen kann (Weyer et al., 2016, S. 123).



### Projektbeispiel Kahoot Quiz:

Als Einstieg zu Workshops in Schulklassen werden Zweierteams gebildet. Die Jugendlichen recherchieren bilateral nach den Role Models (z.B. Influencer\*innen, die für eine bestimmte Branche oder Beruf werben) und beantworten Quizfragen. Sowohl durch die jungen Vorbilder, als auch durch die Nutzung von Smartphones und sozialen Medien kann ein lebensnaher Zugang zu den Jugendlichen hergestellt werden.

Es bietet sich eine Kombination der unterschiedlichen Methoden an. So könnten Berufsberatende den Einsatz von Role Models, Medien und Gamification verbinden. Beispiele sind digital-analoge Schnitzeljagden, Quizze zu Rollenklischees oder Berufsbildern und Serious Games.

#### Weitere Tools...

... die Sie für die Beratung und entdeckende Berufsorientierung Jugendlicher nutzen können, finden Sie mit Praxisbeispielen im Methodenkotter im Anhang.

### Das Wichtigste in Kürze

- Der Berufswahlprozess beginnt nicht erst in der 7. Klasse.
- Bereits verfestigte Klischees müssen gegebenenfalls aufgebrochen werden.
- Mit der Vielfältigkeit von Berufen und Netzwerken arbeiten (z.B. über Einbindung von Verbänden, Arbeitsagenturen, Handwerkskammern).
- Selbsterkundungstests und Kompetenzchecks nutzen und die Berufsorientierung mit den persönlichen Interessen und Hobbys verknüpfen.
- Freiräume und Experimentierfelder zur Verfügung stellen, Praktika initiieren und Handlungskompetenzen entwickeln → Learning by doing.
- Beratungsangebote müssen regelmäßig und freiwillig stattfinden, damit eine Vertrauensebene entsteht.
- Entwicklungs- und Karrierechancen des Ausbildungsberufs aufzeigen und Vorbilder schaffen → Role Models einbinden.
- Klischeefreie Sprache und Bildmaterial verwenden und über Initiativen (z.B. Initiative Klischeefrei) informieren und weiterbilden.
- Kontakte zu Schulen und Eltern knüpfen und diese einbinden.

## 4. Information und Beratung an Schulen

### 4.1. Hintergrundwissen: Berufsorientierung an bayerischen Schulen

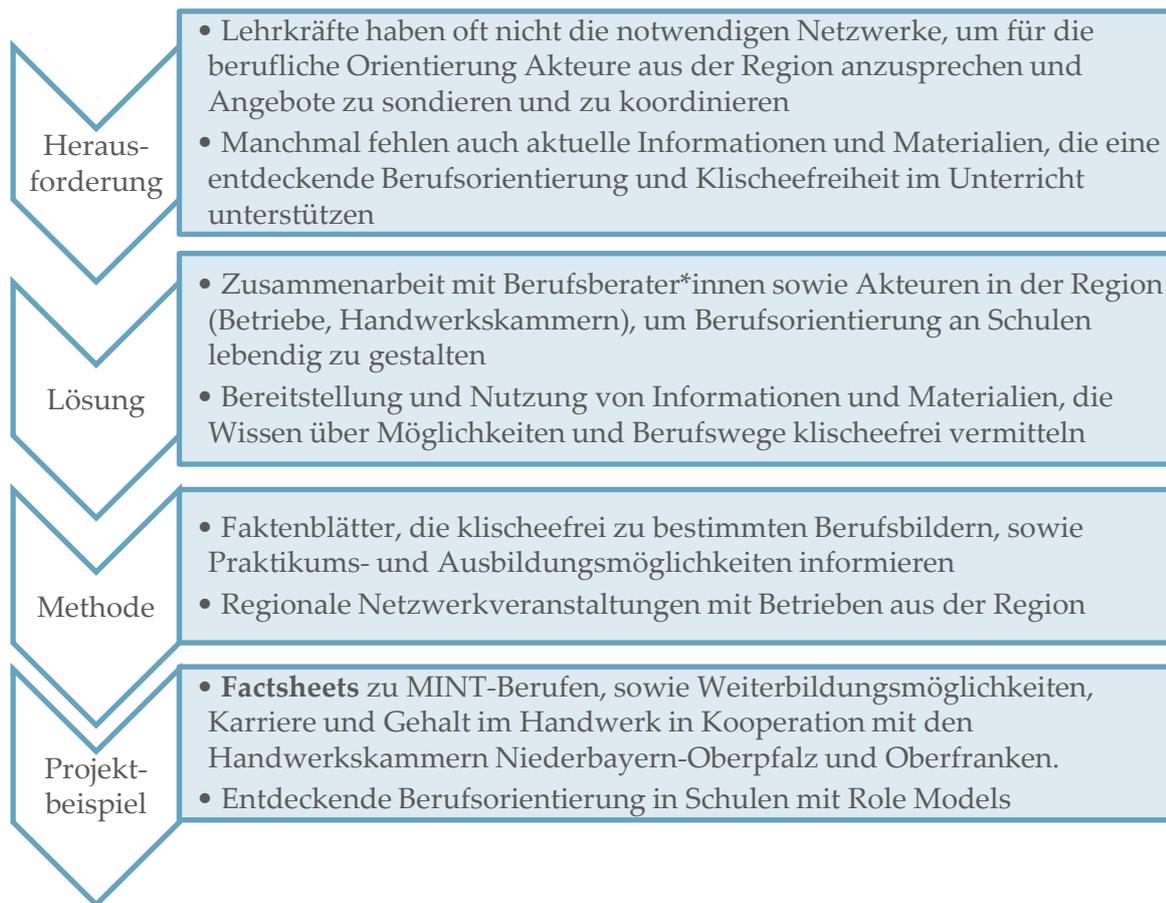
Lehrkräfte und Schulen spielen in der Berufsorientierung eine sehr wichtige Rolle, da sie die im Lehrplan verankerten Angebote umsetzen. Die Berufsorientierung ist je nach Schulart unterschiedlich ausgestaltet. Die Angebote eines Berufsberaters müssen auf die jeweilige Schulart und den damit verbundenen Lehrplan abgestimmt sein. Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus hat dazu 2020 eine aktualisierte Broschüre veröffentlicht, in der die Berufsorientierung in allen Schulformen dargestellt ist: [Berufliche Orientierung an bayerischen Schulen \(bayern.de\)](https://www.bayern.de/berufliche-orientierung-an-bayerischen-schulen).

Lehrkräfte und Schulleitungen sind für Berufsberater\*innen zum einen mittelbare Partner\*innen, um den Kontakt zu Schüler\*innen aufzubauen. Sie können aber auch unmittelbar von Informationen zur klischeefreien Berufsorientierung profitieren und so die Erkenntnisse in ihren Unterricht einbauen. Die meisten Lehrkräfte haben einen akademischen Background und die duale Ausbildung nicht selbst „erlebt“. Klischees mit Bezug zur Berufswahl und Geschlecht existieren, wie bei jedem anderen Menschen auch. Es ist hier nur insbesondere die Frage, wie im Schulalltag und bei der beruflichen Orientierung damit umgegangen wird.

### 4.2. Informations- und Beratungsangebote für Lehrkräfte

Angebote für die Berufsorientierung an Schulen sollten leicht und unkompliziert in den Schulalltag und den Unterricht eingebunden werden können. Weiterbildungen für Lehrkräfte sollten zeitlich flexibel gestaltet sein und auf die jeweiligen Schulformen und damit verbundenen Möglichkeiten Bezug nehmen. Lehrkräfte könnten z. B. bei Aktionstagen wie dem Girls' Day im Unterricht (Berufswahl-)Klischees thematisieren und diskutieren. Der Fokus der Berufsorientierung an Schulen sollte darauf liegen, die individuellen Kompetenzen und Ziele der Jugendlichen herauszuarbeiten und sie über die Möglichkeiten der Ausbildung und des Studiums in Deutschland zu informieren (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 2019, S. 9).

Als ein institutionalisiertes Berufsorientierungsangebot lässt sich das **Berufsorientierungsprogramm (BOP)** nennen, das sich an Mittelschüler\*innen der 7. und 8. Klasse richtet. Zuerst erkunden die Jugendlichen ihre Stärken in einer Potenzialanalyse, dann testen sie in den Werkstatttagen verschiedene Berufsfelder aus. Bei der Potenzialanalyse geht es insbesondere darum, eigene Stärken, Talente und Interessen zu erkennen und zu reflektieren. Gegenstand sind handlungsorientierte Aufgaben, die die Jugendlichen zum Mitdenken anregen, sowie ein anschließendes Reflexionsgespräch. Durch das Reflexionsgespräch werden sie dazu befähigt, die Ergebnisse der Auswertung nachzuvollziehen und eigenständig individuelle Berufswünsche formulieren zu können (BMBF 2018).



#### Weitere Tools...

... die Sie für die Kommunikation mit Lehrkräften und an Schulen nutzen können, finden Sie mit Praxisbeispielen im Methodenkoffer im Anhang.

## 5. Information und Beratung von Eltern

### 5.1. Hintergrundwissen: Die Rolle der Eltern im Berufswahlprozess

Die Berufsorientierung ist kein klar abgrenzbarer Prozess, der nach der Sekundarstufe abgeschlossen ist. Er erstreckt sich vielmehr über die gesamte Schulzeit und oft sogar darüber hinaus. Studien bestätigen, dass Eltern wichtige Begleiter und Unterstützer während des Berufswahlprozesses sind.

- Als Erfahrungs- und Sozialisationsinstanz haben Eltern eine enorme Bedeutung und sind oft die ersten Ansprechpartner\*innen, wenn es um Fragen zur Berufsorientierung der Jugendlichen geht.
- Sie kennen in der Regel die besonderen Stärken und Schwächen ihrer Kinder und unterstützen sie bei der Entwicklung beruflicher Vorstellungen.
- Gleichzeitig bieten Eltern materielle und emotionale Unterstützung, sollte es im Berufswahlprozess zu Schwierigkeiten kommen.
- Auch elterliche Netzwerke können bei der beruflichen Orientierung helfen und die Jugendlichen zusätzlich unterstützen (Boockmann et al., 2017, S. 4f).

Durch die vielgestaltige Rolle in den beruflichen Sondierungsprozessen der Jugendlichen haben Eltern einen bedeutenden Einfluss auf deren Berufsorientierung. Je nach Hintergrund und Definition der elterlichen Rolle kann deren Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder positiv, oder negativ ausfallen (ebd.). **Deshalb müssen Eltern darin bestärkt werden, eine fördernde und unterstützende Funktion auszuüben.**



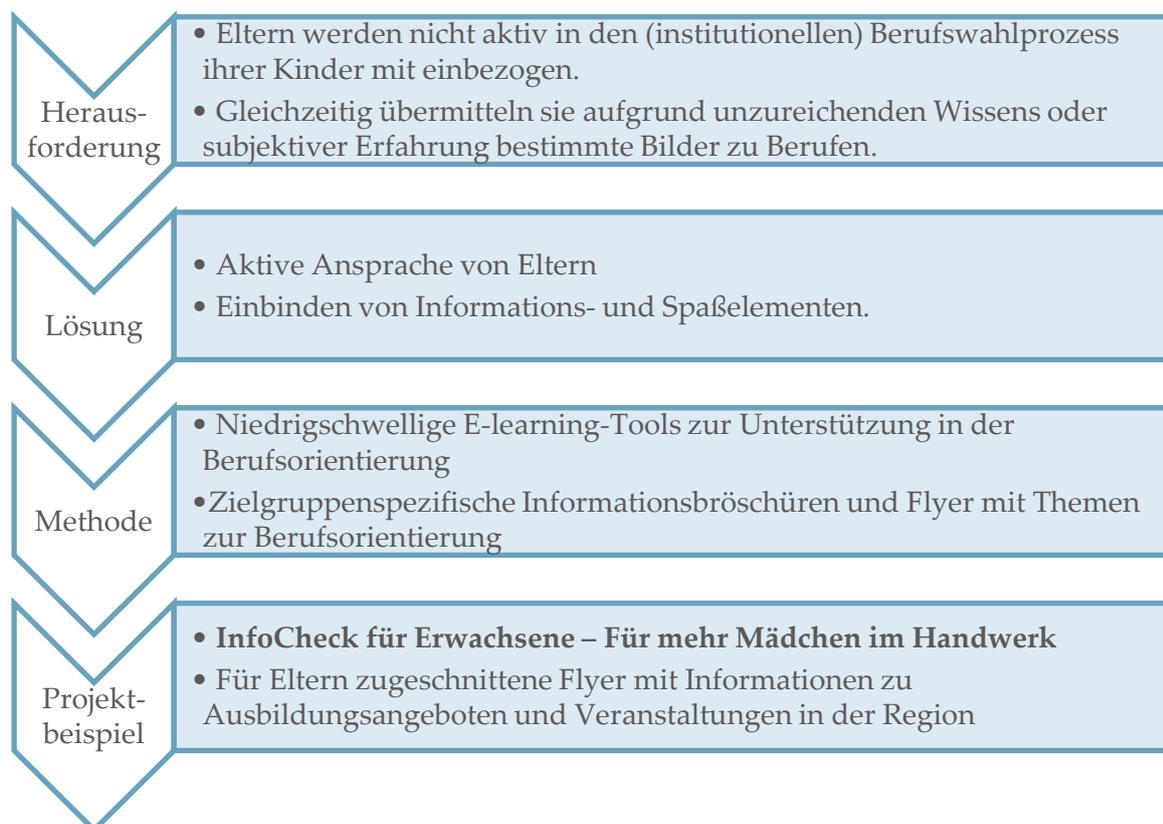
Die große Mehrheit der Jugendlichen wünscht sich Unterstützung der Eltern bei der Berufswahl. Klar ist aber auch, dass ein großer Teil der Berufsorientierung in der Schule stattfindet, wo den Jugendlichen Perspektiven nach dem Schulabschluss aufgezeigt werden. Dieser Prozess muss im Elternhaus begleitet

werden. Ziel sollte es sein, gemeinsam mit den Kindern ins Gespräch zu kommen und Rückmeldungen zu ihren Überlegungen und Wünschen zu geben, insbesondere in Anbetracht der individuellen Interessen und Stärken. Eltern sollten dabei auch eine gewisse Neugier und Offenheit gegenüber potenziellen Berufsmöglichkeiten mitbringen ([handfest-online 2017](#)).

## 5.2. Informations- und Beratungsangebote für Eltern

Die Einbindung von Eltern kann insbesondere dann gelingen, wenn die **Begegnung auf Augenhöhe stattfindet, gegenseitiger Respekt, Wertschätzung und Vertrauen** zwischen den Eltern und schulischen Akteuren vorherrscht. Durch eine emotionale Verbundenheit der Eltern mit der Schule und deren Personal sind diese eher bereit, an Veranstaltungen oder Projekten zur Berufsorientierung teilzunehmen. Auch weisen Studien darauf hin, dass vor allem jene Veranstaltungen erfolgreich sind, die Eltern **direkt ansprechen** und sich auch an deren Wünschen und Interessen orientieren. Veranstaltungen für Eltern sollen deshalb einen **informativen Mehrwert** bieten und gleichzeitig **Freude bereiten** (Boockmann et al., 2017, S. 4f).

Ebenso ist es wichtig, Berufsorientierungsangebote im sozialen Nahraum der Eltern zu schaffen und auch auf deren Interessen und Bedürfnisse auszurichten. Im Hinblick auf schwer erreichbare oder benachteiligte Elterngruppen ist es eine wichtige Aufgabe, einen besseren Zugang zu finden. Hierbei können **soziale Netzwerke (z.B. Vereine, Migrant\*innenorganisationen)** oder lokale Multiplikatoren eine entscheidende Rolle spielen. Netzwerke und Organisationen bieten gleichzeitig oft selbst Beratungsangebote an. Bedeutend ist auch die Zusammenarbeit mit externen Partnern aus dem Regionalen Übergangsmanagement (z.B. Jugendberufsagentur, Berufsinformationszentrum), oder die Vernetzung der Schule mit regionalen Betrieben (ebd.).



**Link: [Online InfoCheck \(bbw.de\)](https://www.bbw.de)**



Erwachsenen fällt es gleichermaßen wie Jugendlichen schwer, die unüberschaubaren Möglichkeiten einer Ausbildung nach dem Schulabschluss zu erfassen. Der **InfoCheck** wirkt dem entgegen:

- Durch niedrigschwellige Multiple und Single Choice Fragen zum Thema „Frauen im Handwerk“ liefert er Nutzer\*innen Informationen zu handwerklichen Berufen.
- Der InfoCheck trägt zur individuellen Berufsorientierung bei, indem er den Ansatz verfolgt, gemeinsam mit Jugendlichen deren Wünsche, Interessen, sowie Stärken zu erkennen und im Berufswahlprozess einzubringen.
- Der InfoCheck liefert dabei nicht nur einen informativen Mehrwert, sondern soll Erwachsenen auch Spaß machen.
- Er zeigt, welche vielfältigen Möglichkeiten das Handwerk – welches stark von Fachkräftemangel betroffen ist - hinsichtlich Weiterbildung, Familienplanung, Aufstiegs- und Karrierechancen und Selbstverwirklichung bietet.
- Der InfoCheck regt durch Visualisierungen und weiterführende Tipps dazu an, sich weiter mit dem Thema zu beschäftigen.

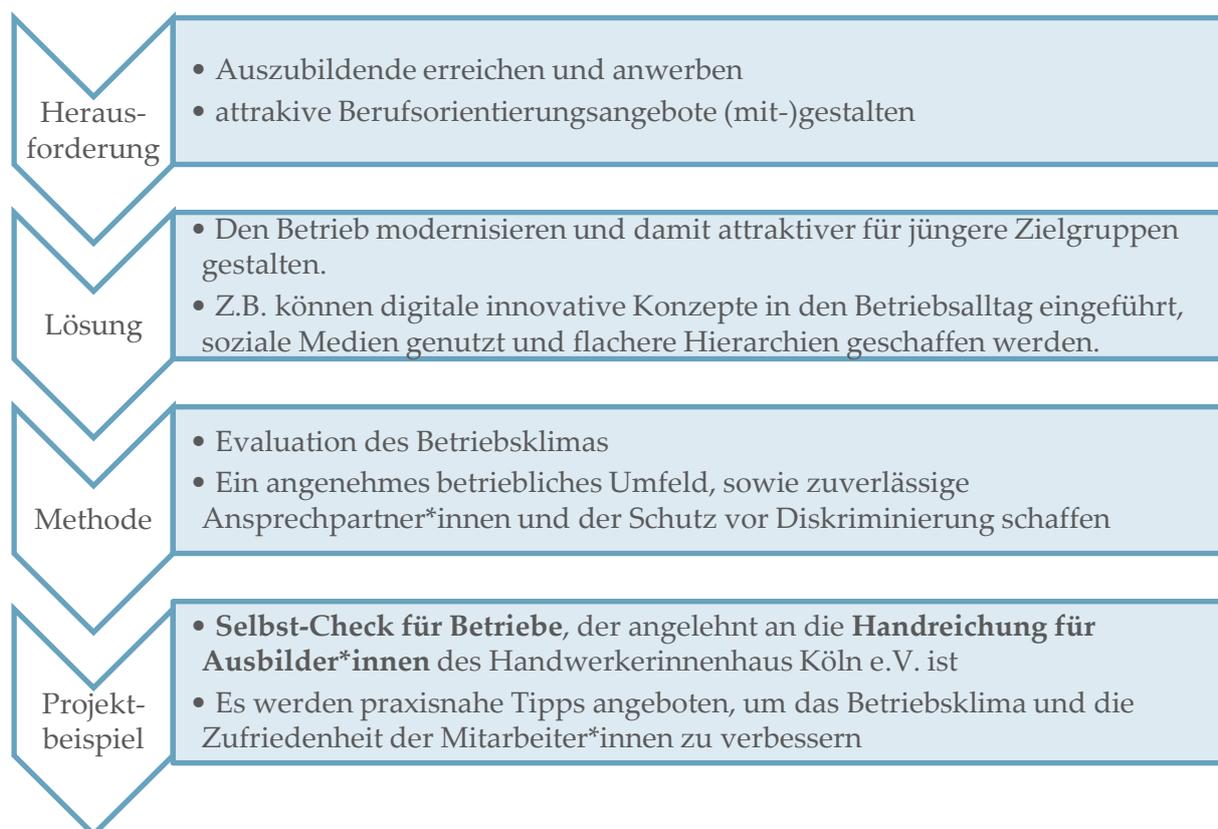
**Weitere Tools...**

... die Sie für die aktive Ansprache von Eltern nutzen können, finden Sie mit Praxisbeispielen im Methodenkoffer im Anhang.

## 6. Information und Beratung von Betrieben

Betriebe suchen händeringend nach Fachkräften. Gerade Klein- und Kleinstunternehmen brauchen häufig Unterstützung beim **Ausbildungsmarketing** und **Matching** zwischen Ausbildungsplatz und Jugendlichen. Wichtig ist, nach außen kommunizierte Botschaften und Versprechen an die junge Generation auch im betrieblichen (Ausbildungs-)Alltag zu leben.

Von wirtschaftlicher Seite werden den Jugendlichen durch betriebliche Beratungen, Praktika, Betriebserkundungen sowie Kontakt- und Gesprächsmöglichkeiten mit Betriebsangehörigen vielfältige Möglichkeiten der Einblicke in die betriebliche Praxis geboten. Praktika gelten als zentrales Element, um frühzeitig Einblicke in die Arbeitswelt, in Unternehmenskulturen und betriebliche Anforderungen zu vermitteln. Andere arbeitsweltliche Kontakte wie Praxistage, Ferienarbeit und praxisbezogene Projekte sind ebenfalls bedeutend um die Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt für Jugendliche erfahrbar zu gestalten. Über die unterschiedlichen Maßnahmen und im Austausch mit den Schulen und Maßnahmenträger\*innen können die Betriebe und wirtschaftlichen Institutionen zur zielgerichteten Qualifizierung und Förderung zukünftiger Auszubildender beitragen. Zudem unterstützen die Institutionen der Wirtschaft die Weiterbildung der Lehrkräfte und Pädagog\*innen (Deeken & Butz, 2010, S. 32).



Mit dem nachfolgenden „Selbst-Check: Ist unser Betrieb attraktiv für Auszubildende?“ können Betriebe ihre Attraktivität als Ausbilder\*in evaluieren (vgl. Handwerkerinnenhaus Köln e.V. 2021). Er dient als Richtwert, an welchen Stellen das Betriebsklima möglicherweise ausbaufähig ist, um Auszubildende zu akquirieren.

| <b>Selbst-Check: Ist unser Betrieb attraktiv für Auszubildende?</b>   |                       |                        |                        |
|---|-----------------------|------------------------|------------------------|
| <b>In meinem Betrieb</b>  | <b>Trifft voll zu</b> | <b>Trifft teils zu</b> | <b>Trifft nicht zu</b> |
| Herrscht eine respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe.   |                       |                        |                        |
| Gibt es verständnisvolle Ansprechpersonen, die sich Zeit für Zuhören und Nachfragen nehmen.   |                       |                        |                        |
| Herrscht Klarheit über die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, wie rechtliche Rahmen, Gehalt, Arbeitszeit, Arbeitsschutz, betrieblichen Abläufe. |                       |                        |                        |
| Wird Auszubildenden genügend Zeit für Prüfungsvorbereitungen zugestanden.   |                       |                        |                        |
| Werden Datenschutz- und Schweigepflichtrichtlinien eingehalten.   |                       |                        |                        |
| Herrschen keine gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen.   |                       |                        |                        |
| Wird auf Stärken und Schwächen der Auszubildenden Rücksicht genommen und deren Individualität geschätzt.  |                       |                        |                        |
| Werden Arbeits- und Aufgabenfelder klar definiert.  |                       |                        |                        |
| Werde eigene Fehler eingestanden  |                       |                        |                        |
| Werden Auszubildende vielfältig angeleitet und verschiedene Arbeitsbereiche zugänglich gemacht.   |                       |                        |                        |
| Wird nur konstruktive Kritik geäußert und Verbesserungsvorschläge unterbreitet.   |                       |                        |                        |
| Wird Anerkennung für Leistungen ausgesprochen.  |                       |                        |                        |
| Werden alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Geschlecht fair und mit Respekt behandelt.  |                       |                        |                        |
| Wird im Falle von Diskriminierung sofort eingeschritten.  |                       |                        |                        |
| Wird eine objektive und sachliche Sichtweise gepflegt.  |                       |                        |                        |

### Weitere Tools...

... die Sie für die aktive Ansprache von Betrieben nutzen können, finden Sie mit Praxis-beispielen im Methodenkoffer im Anhang.

## 7. Zusammenfassung

Um junge Menschen im Prozess der Berufsorientierung zu unterstützen sollten die folgenden Punkte beachtet werden:

Die wichtigsten Anforderungen an die Beratung sind: **Frühzeitigkeit, Regelmäßigkeit, die soziale Bindung und nicht zuletzt Klarheit**. Mit Klarheit ist hier die Klarstellung des Hintergrunds und des Ziels der Berufsorientierung gemeint. Jugendlichen soll bewusst sein, dass es sich bei der Berufsorientierung nicht um eine Nebenbeschäftigung neben der Schule handelt.

Nutzung der **entdeckenden Berufsorientierung**, z. B. durch den Einsatz von Role Models, Medien, Gamification und digitalen Tools. Praktisches Arbeiten, Praktika, Aktionstage und Betriebsbesichtigungen haben einen positiven Effekt auf die individuelle klischeefreie Berufsorientierung. Hier können sich die Jugendlichen selbst ausprobieren, mit einem Beruf oder einer Branche identifizieren und ihre Berufsvorstellungen in der Praxis testen. Dies führt zum Abbau von Klischees und Vorurteilen.

Die **Ausweitung der Zielgruppe** ist maßgeblich, damit eine klischeefreie entdeckende Berufsorientierung für Jugendliche fruchtbar sein kann. Eltern, Lehrkräfte, Schulen, Betriebe, Verbände und Kammern sowie die Politik müssen ebenfalls ihren Beitrag dazu leisten.

**Lehrkräften** fehlt es oft an Ressourcen, um über alternative Berufsbiographien und Klischeefreiheit zu informieren. Der Methodenkoffer im Anhang bietet hierfür Informationsmaterialien, die Lehrkräften zur Verfügung gestellt werden können.

**Eltern** besitzen subjektive Vorstellungen von der Berufswelt, die sie ihren Kindern übermitteln. Gleichzeitig werden sie nur mäßig in den Berufswahlprozess ihrer Kinder – insbesondere in der Schule - miteinbezogen. Der Methodenkoffer im Anhang bietet hierfür Tipps und Informationsmaterialien, wie Eltern aktiv angesprochen und aktiv in den Prozess der Berufsorientierung integriert werden können.

**Betriebe** leiden häufig unter Fachkräftemangel. Manchmal ist dafür die Ursache, dass sie unattraktive Ausbildungsmöglichkeiten anbieten oder nur schwer Jugendliche erreichen. Der Methodenkoffer im Anhang bietet hierfür Informationsmaterialien, die Betriebe beim Ausbildungsmarketing unterstützen.

## 8. Literaturverzeichnis

- BOBY (2022). *Berufswahl: Welche Rolle spielen Eltern bei der Entscheidung ihres Kindes?* URL: <https://www.boby.bayern.de/eltern/kompakt-erklart/berufswahl-rolle-der-eltern/> (Abruf: 28.11.2022).
- Boockmann, B., Brändle, T., Klee, G., Kleinemeier, R., Puhe, H. & Scheu, T. (2017). *Das Aktivierungspotenzial von Eltern im Prozess der Berufsorientierung – Möglichkeiten und Grenzen. Tübingen und Bielefeld.*  
URL: [https://www.iaw.edu/files/dokumente/EB\\_Elterneinbindung\\_final\\_mit\\_Zusammenfassung.pdf](https://www.iaw.edu/files/dokumente/EB_Elterneinbindung_final_mit_Zusammenfassung.pdf) (Abruf: 06.12.2022).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2020a). *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020, Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30 September.* Stand: 9.12.2020, URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11\\_beitrag\\_ausbildungsmarkt-2020.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2020.pdf) (Abruf: 17.03.2023).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2020b). *Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020, unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen und Geschlecht, Bayern,* Stand: 9.12.2020.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018). *Talente entdecken. Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung.* URL: [Talente entdecken - BMBF](#) (Abruf: 06.12.2022).
- Deeken, S. & Butz, B. (2010). *Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung.* Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC).
- Franzke, B. (2015). Ausgangssituation. In AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.), *Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf* (S. 6-14). AWO Handreichung, Berlin.  
URL: [https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung\\_Gendersensible%20Berufsorientierung\\_2015\\_0.pdf](https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung_Gendersensible%20Berufsorientierung_2015_0.pdf) (Abruf: 06.12.2022).
- Geisbusch, S. (2015). Berufsorientierung als integraler Bestandteil schulischer Bildung: ein Erfahrungsbericht. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 27, 1-17.
- handfest-online (2017) *Elternmagazin des Handwerks.* [https://handfest-online.de/wp-content/uploads/2017/11/handfest\\_3\\_2017\\_Bund\\_web.pdf](https://handfest-online.de/wp-content/uploads/2017/11/handfest_3_2017_Bund_web.pdf) (Zugriff am 28.06.2022).
- Handwerkerinnenhaus Köln e.V. (2021). *Handreichung für Ausbilder\*innen aus der Sicht der Auszubildenden.* [https://www.handwerkerinnenhaus.org/wp-content/uploads/2021/01/HWH\\_Handreichung\\_A5\\_ANSICHT-2.pdf](https://www.handwerkerinnenhaus.org/wp-content/uploads/2021/01/HWH_Handreichung_A5_ANSICHT-2.pdf) (Zugriff am 13.01.2023).

Heine, C., Willich, J. & Schneider, H. (2008). Informationsverhalten und Entscheidungsfindung bei der Studien- und Berufswahl – Studienberechtigte 2008 ein halbes Jahr vor dem Erwerb der Hochschulreife. *HIS: Forum Hochschule 1*, 2010.

URL: [FHS 1 10 CMYK neu-Layout 2 Bericht1-3 \(dzhw.eu\)](https://www.dzhw.eu/fhs-1-10-cmyk-neu-layout-2-bericht1-3) (Abruf: 06.12.2022).

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2019). *Girls'Day und Boys'Day – klischeefreie Berufsorientierung, die wirkt!* URL: <https://material.kompetenzz.net/girls-day-und-boys-day-klischeefreie-berufsorientierung-die-wirkt.html> (Abruf: 06.12.2022).

Kroll, St. (2021). Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 50 (2021) 4, 16-20.

Stadler, W. (2015). Vorwort. In AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.). *Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf*. AWO Handreichung (S. 4). Berlin.

URL: [https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung Gendersensible%20Berufsorientierung 2015 0.pdf](https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung_Gendersensible%20Berufsorientierung_2015_0.pdf) (Abruf: 06.12.2022).

Stangl (2022). *entdeckendes lernen*. [entdeckendes Lernen . Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik \(stangl.eu\)](https://www.entdeckendesLernen.de) (Zugriff am 28.06.2022).

## 9. Anhang

### Methodenkoffer zur Beratung von Jugendlichen

|                        |   |
|------------------------|---|
| Angebote an Schulen    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsorientierungs-Nachmittage</li> <li>• Workshops und Arbeitsgruppen</li> <li>• Informationen zu Aktionstagen</li> <li>• Praktikumsbegleitheft</li> <li>• Flyer zu Ausbildungsberufen und -messen</li> <li>• Unterlagen zu Aktionstagen (z. B. <a href="#">Materialcenter</a>)</li> <li>• Lernmaterialien zur der Initiative Klischeefrei (<a href="#">Methodenset „Klischeefrei macht Schule“</a>)</li> <li>• Faktenblätter (s. Anhang)</li> </ul>   |
| Digitale Angebote      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suchmaschinen zu freien Ausbildungsstellen (z. B. <a href="#">Lehrstellenradar</a>)</li> <li>• Berufswahltests (z. B. <a href="#">Berufe-Checker</a>)</li> <li>• Ausbildungsberufe in Virtual Reality erleben (z. B. <a href="#">BerufVR</a>)</li> <li>• Virtuelle Betriebsbesichtigungen (z.B. <a href="#">Dein erster Tag</a>)</li> <li>• Youtube-Kanäle (z. B. Role Models aus dem Handwerk <a href="#">dasHandwerk</a>)</li> <li>• Instagram-Kanäle zu Role Models</li> <li>• Quizze (z. B. <a href="#">Klischeefrei-Quiz</a>)</li> <li>• Serious Games (z. B. <a href="#">Serena Supergreen</a>)</li> </ul> |
| Betriebsbesichtigungen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung durch Werkstätten oder den Betrieb</li> <li>• Anleiten bestimmter Tätigkeiten durch Role Models</li> <li>• Ausüben von betrieblichen Tätigkeiten (z.B. Herstellung von Kleinstgegenständen oder Bedienen einer Maschine)</li> </ul>  |
| Projekt-/Aktionstage   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Girls' Day/Boys' Day</li> <li>• MINT-Aktionstage</li> <li>• Workshops und Projektnachmittage an Schulen</li> <li>• Aktionen in Jugendzentren</li> <li>• Berufe-Rallye</li> <li>• Praktikumsbegleitheft</li> <li>• Stände auf Berufs- und Ausbildungsmessen</li> </ul>  |

## Methodenkoffer zur Beratung von Lehrkräften

|   |   |
|---|---|
| Informati-<br>onsmappe<br>für Lehr-<br>kräfte | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übersicht über Angebote in der Region, um eine entdeckende Berufsorientierung im Unterricht anzubieten</li> <li>• Übersicht über anstehende Termine und Veranstaltungen in der Region</li> <li>• Plakate, Flyer und Faktenblätter</li> </ul>   |
| Informati-<br>onsange-<br>bote                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen zur Ausbildung in einer Branche/einem Beruf (z. B. der <a href="#">InfoCheck</a> für mehr Mädchen im Handwerk)</li> <li>• Informationen zur Berufsberatung (z. B. <a href="#">Klischeefrei beraten</a>)</li> <li>• Checklisten zur Berufsorientierung (z. B. <a href="#">Passung externer Angebote zur Schule</a>)</li> <li>• Checklisten zum Praktikum (z. B. <a href="#">Schülerbetriebspraktikum</a>)</li> </ul>                    |
| Netzwerke                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit Betrieben, der Agentur für Arbeit, dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT</li> <li>• Zusammenarbeit mit Netzwerken zur Beratung und Qualifizierung von Lehrkräften (z. B. <a href="#">Guiding Schools</a>)</li> <li>• Teilnahme an Aktionstagen (Girls' Day, Boys' Day; MINT-Aktionstage, Messen)</li> </ul>   |
| Materialien<br>für den Un-<br>terricht        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klischeefreie Informationen und Angebote (z. B. <a href="#">Methodenset der Initiative Klischeefrei</a>)</li> <li>• Materialien und Angebote von Netzwerkpartnern (z. B. <a href="#">SCHULEWIRTSCHAFT</a>)</li> <li>• Handlungskonzepte &amp; Leitfäden (z. B. <a href="#">geschlechtersensible Beratung</a>)</li> <li>• Unterrichtsideen und Arbeitsblätter zur entdeckenden zur Berufsorientierung (z. B. <a href="#">Planet-Beruf</a>)</li> </ul> |

### Methodenkoffer zur Beratung von Eltern

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Informati-<br>onsmappe<br>für Eltern | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übersicht anstehende Termine in der Region</li> <li>• Plakate, Flyer und Faktenblätter</li> </ul>  |
| Digitale<br>Angebote                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quiz zur klischeefreien Berufswahl (<a href="#">z. B. Klischeefrei-Quiz</a>)</li> <li>• Elternspezifische Berufsmagazine (z. B. <a href="#">handfest-online</a>)</li> <li>• Elternspezifische Materialien (z. B. <a href="#">Materialcenter</a>)</li> <li>• Digitale Elternabende (z. B. <a href="#">Angebote von Jobstarter</a>)</li> <li>• Kampagnen zur Berufswahl (z. B. <a href="#">Elternstolz</a>)</li> <li>• Checklisten und Faktenblätter (z. B. <a href="#">„Wie klischeefrei bin ich“</a>)</li> </ul> |
| Informati-<br>onen zum<br>Praktikum  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote von Netzwerken (z. B. <a href="#">SCHULEWIRTSCHAFT</a>)</li> <li>• Infos zum Praktikum (<a href="#">z. B. Checkliste für Eltern</a>)</li> </ul>   |

## Methodenkoffer zur Beratung von Betrieben

|                      |  |
|----------------------|--|
| Informationsangebote | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung beim Ausbildungsmarketing (z .B. <a href="#">Angebote von Jobstarter</a>)</li> <li>• Digitale Betriebsbesichtigungen (z. B. <a href="#">Dein erster Tag</a>)</li> <li>• Nutzen von XR-Technologien (z. B. <a href="#">Craftguide - We empower workforces</a>)</li> <li>• Checklisten (z. B. <a href="#">BO-Einschätzung oder virtueller Austausch</a>)</li> </ul> |
| Tipps zum Praktikum  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Checkliste: <a href="#">Das Schülerbetriebspraktikum – alle Infos auf einen Blick! (schulewirtschaft.de)</a></li> <li>• Checkliste: <a href="#">Checklisten für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum (schulewirtschaft.de)</a></li> </ul>   |
| Netzwerke            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit Schulen und Lehrkräften, der Agentur für Arbeit, Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT</li> <li>• Teilnahme oder Veranstaltung an Aktionstagen (Girls' Day, Boys' Day; MINT-Aktionstage, Messen)</li> </ul>  |
| Praktische Angebote  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung durch Werkstätten oder den Betrieb</li> <li>• Anleiten bestimmter Tätigkeiten mit Einbeziehung von Role Models</li> <li>• Praktika und Schnuppertage</li> <li>• <a href="#">Tipps für ein erfolgreiches Betriebspraktikum</a></li> </ul>  |

### **Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht**

Reinhardt, F./Green, S./Nitschke, K (2021). Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach §16h SGB II. Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt. f-bb-Working Paper Band 01/21 <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/die-foerderung-schwer-zu-erreichender-junger-menschen-nach-16h-sgb-ii-erfahrungen-aus-sachsen-anhal/>

Krings, U./Baderschneider, A./Eberhardt, C./Adacker, M. (2021). JOBSTARTER-Zeitung – Bilanz aus dem Süden <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/jobstarter-zeitung-bilanz-aus-dem-sueden/>

Münder, J. (2020). *Arbeitshilfe zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des SGB II, III und VIII zur beruflichen Förderung junger Menschen.* f-bb-online 01/20 [https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/RUEM/200227\\_Final\\_Arbeitshilfe\\_Muender.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/RUEM/200227_Final_Arbeitshilfe_Muender.pdf)

