

16. Überregionales Netzwerktreffen der „JOBSTARTER-Kunststoffallianz“ am 8. und 9. November 2018 in Bayreuth

Die JOBSTARTER-Kunststoffallianz ist ein Zusammenschluss von laufenden und beendeten JOBSTARTER-Projekten sowie externen Experten mit dem Schwerpunkt Kunststoff. Die Allianz wurde 2010 gegründet und trifft sich zwei Mal im Jahr an unterschiedlichen Standorten, um sich über Branchenmarketing, aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten im Bereich Aus- und Weiterbildung und der Fachkräftesicherung in der Kunststoffbranche auszutauschen. Die überregionalen Netzwerktreffen werden von den JOBSTARTER-Regionalbüros Süd und Ost abwechselnd organisiert und durchgeführt.

1. Tag

Das 16. Treffen der „JOBSTARTER-Kunststoffallianz“ fand in den Räumlichkeiten der Neue Materialien Bayreuth GmbH statt. Die Neue Materialien Bayreuth GmbH (NMB) ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung im Themenfeld

Agenda Donnerstag, 08. November 2018
Gemeinsamer Mittagsimbiss
Begrüßung und Rückblick auf das Netzwerktreffen in Schwerin Hans Rausch, Kunststoff-Netzwerk Franken e.V. Sabine Fischer, Peter Albrecht, JOBSTARTER-Regionalbüro Süd und Ost
Neues aus den Regionen , Teilnehmende berichten aus ihren Regionen anschließend Diskussion im Plenum
Vorstellung des Kunststoff-Netzwerks Franken Hans Rausch, Kunststoff-Netzwerk Franken e. V.
Digitalisierungsfortschritt für die Verfahrensmechaniker Kunststoff-Kautschuktechnik mit Diskussion Thomas Klein, Dr. Reinold Hagen Stiftung Bonn
Kaffeepause
Einbindung digitaler Medien in den Ausbildungsprozess Diskussion im Plenum
Ende des ersten Veranstaltungstages

Kunststoffe, Metalle sowie faserverstärkte Verbundwerkstoffe. Sabine Fischer vom JOBSTARTER-Regionalbüro Süd und Peter Albrecht vom JOBSTARTER-Regionalbüro Ost begrüßten die Teilnehmenden und gaben einen kurzen Rückblick auf das 15. Treffen in Schwerin. Hans Rausch vom Kunststoff-Netzwerk Franken, das seine Geschäftsräume im Gründerzentrum der Neue Materialien Bayreuth hat, hieß die Mitglieder der Allianz ebenso

herzlich willkommen. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde berichteten die Teilnehmenden über aktuelle Entwicklungen aus den Regionen.

Neues aus den Regionen mit Diskussion zu Fachkräftenachwuchs und Digitalisierung in der Ausbildung

Dr. Felix Erler (Automotiv Cluster Ostdeutschland GmbH): Es sei nach wie vor schwierig Fachkräfte zu finden. *Was könne getan werden?* → **finanzielle Anreize schaffen**, Löhne müssten steigen, **Karrieremöglichkeiten schaffen** / Karrierewegeplanung anbieten; möglicherweise auch Headhunter einsetzen.

Albrecht Peter (GEBIFO): *Vorhaben* → eine Nationale Weiterbildungsallianz soll gebildet werden (BMBF/BIBB), die **Weiterbildung soll mehr Gewicht bekommen**.

Hans Rausch (Kunststoff-Netzwerk-Franken): Es handele sich ja größtenteils um Fertigungsarbeit. Sei hier wirklich eine Karriereplanung nötig / zielführend?

Karl-Heinz Schütze (gpdm): *Thema Gehälter und Löhne* / Weiterbildung oder Ausbildung von Maschinenführern → die gpdm bildet heuer bereits mehr Maschinenführer/-innen aus und weniger Verfahrensmechaniker/-innen für Kunststoff- und Kautschuktechnik.

Heinz Dersch (IKV): Notwendige Auseinandersetzung mit der Frage: **Wie** könne man die **handwerkliche Ausbildung digitalisieren**? Das IKV ist mit mehreren Teilprojekten am Exzellenzcluster „[Internet of Production](#)“ beteiligt und beschäftigt sich mit der **digitalen Transformation der Produktionstechnik**.

Björn Radzko (SAZ): *Thema Vielfalt in der Ausbildung, Geflüchtete in der Ausbildung*. Problem: **Mobilität**, die Berufsschule sei zu weit entfernt; **mangelnde Sprachkenntnisse bezüglich der Fachsprache**. B2-Niveau sei nicht ausreichend für die berufliche Fachsprache. Das saz habe zwar einen arabischen Ausbilder, aber die Fachsprache bleibe trotzdem eine Herausforderung. Und selbst wenn in der Ausbildung in die jeweilige Muttersprache übersetzt würde, die Prüfungen wären dann ja trotzdem in deutscher Sprache. Die **Herausforderung ist die Vielfalt der Bewerber / der Azubis**.

Marina Scholz (TÜV Rheinland Akademie): *Anregung*: **Qualifizierungsbausteine für die Ausbildung** wieder einführen.

Martin Schunkert (Wirtschaftsförderung Raum Heilbronn): JOBSTARTER Projekt läuft im Mai 2019 aus, wird aber im „Kleinen“ weitergeführt. In der bisherigen Projektlaufzeit wurden 50 Praktika vermittelt und davon 7 Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen. **Die Bewerberzahlen in der Kunststoffbranche im Heilbronner Raum nehmen wieder zu**.

Achim Wassner (POLYSAX): POLYSAX Bildungszentrum: 10 Flüchtlinge sind erfolgreich von der Ausbildung in Beschäftigung übergegangen → über Teilqualifizierung ein Fertigungsmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik. **Die interessante Zielgruppe seien deren Kinder.** *Thema Abschiebung* → bei 2-jähriger Berufsbegleitende Ausbildung dürfe nicht abgeschoben werden.

Marina Scholz und Susann Vogel (TÜV Rheinland Akademie): *Thema Qualifizierung*: manche Unternehmen bräuchten gar keine so hoch qualifizierten Verfahrensmechaniker/-innen, ihnen würden zum Teil auch Aushilfs- und Anlernkräfte reichen. *Weiteres Problem* sei die **Nachfolge für Kleinst- und kleine und mittelständische Unternehmen.** Es gibt in Brandenburg jetzt mehrere Servicestellen für Verbundausbildung. Das **Land Brandenburg fördert Verbundausbildung (2018-2022)** mit dem Ziel, die betriebliche Ausbildungsbasis zu stabilisieren und die Ausbildungsqualität in Brandenburger Betrieben zu erhöhen. *Hinweis*: Workshop „Employer Branding“ → **Auszubildende und Fachkräfte finden und binden.**

Karl-Heinz Schütze (gpdm): Für 2018/2019 konnten alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Die Azubis von „kubik“ (Kunststoff-Berufsausbildung in Kooperation) Niedersachsen gehen nächstes Jahr in die Abschlussprüfung Teil 1.

Die Gesellschaft für Projektierungs und Dienstleistungsmanagement mbH (gpdm) ist Mitglied im Beruflichen Ausbildungsnetzwerk im Gewerbebereich (BANG). BANG ist ein Zusammenschluss von kleinen und mittelständischen Unternehmen innerhalb eines Bezirkes mit dem Ziel den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Aktuell wurde das BANG StarterCenter gegründet. Das **Startercenter bietet konkrete Aktivitäten in der Berufsorientierung und -vorbereitung.** Das Projekt wird über Firmen gesponsert. Berufe werden vorgestellt und ausprobiert.

Thema Flüchtlinge: Im Berufskolleg könnten die Flüchtlinge nicht mithalten. Jetzt erhalten sie zum Teil **Unterstützung von Seniorcoaches** in Einzelbetreuung. Nachhilfe- und Werkunterricht für Azubis werden angeboten. Die Dozenten werden über Firmen finanziert.

Achim Wassner (POLYSAX): Die Qualität in der Ausbildung sinke! Das sei der Trend! Die Firmen kommen jetzt verstärkt auf Polysax zu bezüglich der Angebote im Aus- und Weiterbildungsbereich. Sie bieten den Firmen jetzt auch **Coaching** an. *Thema Fachkräftemangel*: es könnten auch **Azubis aus Tschechien und Polen** geholt werden. **Werksbusse** könnten eingesetzt werden. Polysax hat heuer weniger Azubis als im vergangenen Jahr. Verschiedene Aktivierungsmaßnahmen werden genutzt:

- 4 Wochen **Schnupperkurs**
- **Berufsbegleitende Maßnahmen**; dabei sei jedoch zu klären, wie die Durchführung zeitlich unterzubringen sei (im laufenden Produktionsprozess).

Polysax erweitert den Bereich Dienstleistungen und Coaching.

Vorhaben: **Studiengang „Wirtschaftsinformatik“** gemeinsam mit Hochschule / Berufsakademie.

Katharina Lechler und Phillip Scherer (Carbon Composites): In München und Augsburg sei Geld nicht das Problem, der CFK-Bereich ist Hochtechnologiebereich. Das Problem sei eher, dass in dem Bereich vorwiegend Schülerinnen und Schüler mit mindestens Realschulabschluss oder Abitur die Anforderungen für eine Ausbildung erfüllen würden. Die Ausbildungszahlen der Abiturienten gehen deutlich nach oben. Die **Abiturienten** gehen nicht alle ins Studium. Aber die müsse man dann **für technische Berufe begeistern**.

Peter Albrecht plädiert für mehr positive aus dem Bereich der beruflichen Ausbildung und erinnert nochmals an die Initiative „[Ausbildung macht Eltern stolz](#)“ in Bayern, die es Eltern ermöglicht ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb ihres Kindes zu machen. Die Kampagne wurde ins Leben gerufen, um die **Akzeptanz für die berufliche Aus- und Weiterbildung** in der Gesellschaft zu **erhöhen** und auf die Vielfalt an Ausbildungsberufen in Deutschland aufmerksam zu machen.

Ann-Marijke Mindrup (Kunststoff-Netzwerk-Franken): *Der Bekanntheitsgrad steigt:* die Schulen kommen immer mehr von sich aus auf die Ausbildungsinitiative „MyPlastics – Deine Zukunft mit Kunststoff“ zu. Beispiel: In 2017: 19 **Schulbesuche**, in 2018: 27 Schulbesuche und insgesamt an 16 Tagen auf **Ausbildungsmessen** vertreten; Durchführung von **Azubi Trainings**. Ab 2019 werde es weitere Schulungsreihen geben. Das Kunststoff-Netzwerk Franken zähle inzwischen **über 200 Mitglieder mit 15 Arbeitskreisen** zu verschiedenen Themen. Neu: Arbeitskreis „Additive Fertigung“. Es gab einen **Infotag für die Beratungsfachkräfte der Agentur für Arbeit**. Link zum Artikel: [Zukunftschance Kunststoffbranche](#). Die Umfrage bei den Mitgliedsunternehmen zum Stand „Wirtschaft 4.0“ laufe noch.

Thomas Klein (Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg): Sie bilden weiterhin individuell nach den Bedarfen der Betriebe aus. Alle Plätze seien bereits voll. Unter den Auszubildenden sind auch 4-5 Studienabbrecher/-innen. Und auch Förderschüler: sie werden einen Tag in der Woche betreut. Voraussichtlich werden alle die Prüfung schaffen (Verfahrensmechaniker/-innen). Die Firmen würden da gut mitgehen. Technik-Schulungen im Bereich Weiterbildung für Ausbilder: Spritzen und Extrudieren etc. Anzahl 8-9 Personen. Die Kurse seien voll. Die

Weiterbildung in Technik und Kunststoffbereich laufe gut. *Tendenz:* Die **Schülerinnen und Schüler machten lieber eine Ausbildung bei KMU als bei den großen Unternehmen**, weil sie der Meinung sind, dort werden sie gut betreut und ausgebildet. Ein Teil der Auszubildenden wechsle dann nach der Ausbildung in ein größeres Unternehmen. Wichtig bei der Akquise von Auszubildenden sei **Arbeitgebermarke, persönliche Betreuung** in der Ausbildung und die Möglichkeiten der **Karriereplanung**. *Stichwort* Qualifizierung: **Wunsch der Unternehmen** sei es, die Auszubildenden „**möglichst schnell und effizient**“ für die Firma zu qualifizieren.

In seinem Vortrag stellte **Hans Rausch** vom **Kunststoffnetzwerk Franken** die



Hans Rausch
Quelle: Kunststoff-Netzwerk Franken

Ziele und Aufgaben das Netzwerks vor und wo es heute steht. Der Austausch in den Arbeitskreisen sei für die Betriebe sehr wichtig, um Lösungen zu finden. Ergebnis aus den Schulbesuchen gemeinsam mit den Firmen: die **Firmen bekommen inzwischen mehr und qualifiziertere Bewerbungen**. Das Netzwerk sei Dienstleister für die Betriebe, die Bedarf haben, keine Schulungseinrichtung für Auszubildende. Das Netzwerk finanziert sich über feste Mitglieder und Fördermitglieder. [Link zur Präsentation KNF](#) 10 Jahre Ausbildungsinitiative **MyPlastics** wird zu

NEU
ab Januar 2019



FASZINATION KUNSTSTOFF

Ausbildung. Studium. Karriere.

Quelle: Kunststoff-Netzwerk Franken

Thomas Klein berichtete über den **Digitalisierungsfortschritt für die Verfahrensmechaniker Kunststoff- Kautschuktechnik**. 201 Firmen haben bei der Befragung mitgemacht. Zum Großteil waren das Firmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/-innen. Der **Digitalisierungsgrad weist ein hohes Gefälle auf zwischen den**

Betriebsgrößen, zwischen den großen und den kleinen und mittelständischen Unternehmen. Im Bereich Sensortechnik, Robotik und Betriebsdatenerfassung sei Digitalisierung ein großes Thema. Es sei vieles geplant, aber die Herausforderung ist die Umsetzung, das *Wann* und das *Wie*. Frage sei, wie wirken sich die Tätigkeitsprofile auf die Mitarbeitenden aus: es geht um einfache und komplexe Tätigkeiten, um physische und mentale Aufgaben. Ein Vorschlag ist, den Ausbildungsrahmenplan Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik (VMKK) nochmal zu novellieren, um das Thema Digitalisierung darin zu berücksichtigen. Ein weiterer Vorschlag ist, den Bereich Digitalisierung in der Ausbildung durch Teilqualifizierung abzudecken. Aber es bestehe im Moment kein Interesse daran, Teilqualifizierung in den Ausbildungsrahmenplan einzubauen. Die **Handlungsempfehlungen des BIBB**:

Link zu [VMKK – Ergebnisse und Empfehlungen](#)

Link zu [VMKK – Digitalisierungstrends](#)

Link zu [VMKK – Informationen zur Ausbildung](#)

Einschub: Am 23. November wurden auf einer Fachtagung in Bensberg bei Köln zentrale Ergebnisse der gemeinsam von BMBF und BIBB realisierten Initiative "**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**" im Kontext von Berufsbildung 4.0 vorgestellt und diskutiert. Die Zentralen Ergebnisse finden Sie hier: [Zentrale-Ergebnisse](#).

Nach den Ausführungen von Herr Klein diskutierten die Teilnehmenden, welche **Anforderungen und Fähigkeiten** an die Mitarbeiter/-innen / an die Auszubildenden **im Zuge der Digitalisierung** zukünftig gestellt werden. So seien Prozesskompetenz und Prozessverständnis wichtige Faktoren. Der zukünftige Bedarf an Verfahrensmechaniker/-innen werde steigen. In den Produktionsprozessen seien auch fachfremde und ungelernte Mitarbeiter/-innen eingesetzt. Das bedeute, dass zukünftig die Nachqualifizierung und die Weiterbildung wichtige Themen sein werden. Es stellt sich die Frage, wann sollen die Weiterbildungen zeitlich stattfinden? Vorschläge: Abendschule, Wochenendkurse, Blockunterricht. Einige befürchten, dass mehr auf den Schultern der Betriebe landen werde. Die Ausbildungsordnungen seien jedoch so formuliert, dass sie den Betrieben Raum ließen zu entscheiden, wie hoch der Anteil der Digitalisierung in ihrer Ausbildung ist. Digitales Arbeiten und Ausbilden könne über Videochipaufträge verbunden mit konventionellen Ausbildungsinhalten umgesetzt werden. Nächster Schritt: „*Es braucht jemand, der es macht*“. Das werden voraussichtlich Maschinen- und Anlagenführer/-innen sein. Und weiter: „*Es braucht jemand, der den Prozess kennt, plant und einrichtet*“. Den Jugendlichen reiche oftmals die 2-jährige Ausbildung, damit hät-

ten sie erst mal einen Abschluss in der Tasche und danach würden sie weiter sehen.

Forderung: Attraktivität schaffen für die Ausbildung! → Flexibilität, Teilqualifizierung, Modularisierung / Bausteinausbildung.

Diskussion Einbindung digitaler Medien in den Ausbildungsprozess

Björn Radzko stellte fest, dass die Auszubildenden nicht ausreichend miteinander kommunizieren. Das mache sich bei der Prüfung bemerkbar. Deshalb führen sie jetzt ein Video Projekt durch: die Azubis drehen Videos zu bestimmten Abläufen in der Ausbildung, wie beispielsweise das Drehen oder das Fräsen. Sie schreiben das Drehbuch und drehen den Film. „*Das Video Projekt stärkt die Kommunikation, die Inhalte werden geübt und die Azubis lernen mit digitalen Medien umzugehen*“, so Radzko. Das Projekt komme gut an, die Azubis machen positive Erfahrungen damit. Auch die Ausbilder/-innen lernen dabei. So hätten sie beispielsweise die Möglichkeit zu reflektieren, wie sie Anweisungen geben oder Zusammenhänge erklären.

Marina Scholz wies auf das Projekt „*Digitales Lernen in der Aus- und Weiterbildung der Branchen Metall, Kunststoff und Chemie in Südbrandenburg*“ hin, das die Entwicklung von Medienkompetenz in der Aus- und Weiterbildung zum Ziel hat. [Link Projektinformationen](#)

Peter Albrecht berichtete über das Berliner Modellprojekt: „*Zusatzqualifikation für die digitalen Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung*“. In diesem Projekt werden berufsübergreifende und berufsspezifische Zusatzqualifikationen entwickelt, die insbesondere die „digitalen Kompetenzlücken“ schließen sollen. Weitere Informationen unter: <https://kompetenzen-digital.de/>

2. Tag

Am zweiten Tag berichtete **Rüdiger Eckstein** vom JOBSTARTER-Regionalbüro West, angesiedelt bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, über **Online-Prüfungen im Handwerk**. Die kleineren Kammern führen die Prüfungen zu einem Drittel digital und zu zwei Drittel in Papierform durch. Beispielsweise werden die Prüfungen

Agenda Freitag, 09. November 2018

Online-Prüfungen im Handwerk

Rüdiger Eckstein, JOBSTARTER-Regionalbüro West

Führung durch die Neuen Materialien Bayreuth

Mitarbeitende NMB

Kaffeepause

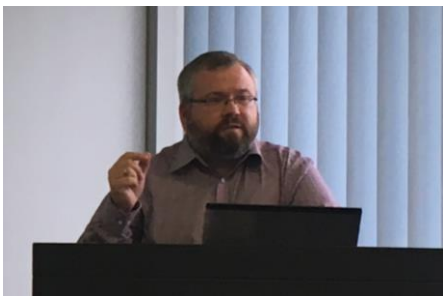
Nächste Schritte / Gemeinsame Aktivitäten / Sonstiges

Ende des Netzwerktreffens mit Mittagsimbiss

gen für Kaufrau/-mann für Bürokommunikation digital durchgeführt.

Vorteile: Flexibilität für das Prüfungspersonal, sie sind räumlich und zeitlich (gemeint ist der Zeitpunkt der Prüfung) nicht gebunden; Erleichterung bei der Auswertung.

Nachteile: Internet kann ausfallen oder Aufgaben sind gelöscht.



Rüdiger Eckstein

Es gibt einen Notfallausdruck, falls das Internet ausfällt. Eine Löschung oder ein Abgreifen der Aufgaben sei so gut wie ausgeschlossen. Der Server steht in Bremen und ist ähnlich sicher wie der Server einer Bank. Zur Vorbereitung haben die Kammern die Möglichkeit mit ihren Prüflingen eine Demoprüfung zu machen (eine Prüfung kostet ca. 12,- €). Zudem gibt es eine Einweisung für das Prüfungspersonal zur Auswertung der Prüfungen. [Link Präsentation Online-Prüfungen](#)

Auf dem „Bayreuther Technologiehügel“ gelegen, in unmittelbarer Nähe zum Bayreuther Gründerzentrum sowie zur Universität liegt die Neue Materialien Bayreuth (NMB) GmbH. Die NMB ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung, die für Kunststoffe, Verbundwerkstoffe und Metalle neuartige Materialvarianten und Verarbeitungsverfahren entwickelt oder vorhandene Werkstoffe und Produktionsprozesse optimiert. Bei der Führung durch den hochmodernen Anlagenpark erhielten die Teilnehmenden einen Einblick auf dem Gebiet der innovativen Werkstoff- und Verfahrensentwicklung.



Interessante Links und Hinweise:

Die [Azubi4ID-Challenge](#) ist ein Wettbewerb für Lehrlinge und Auszubildende in Halle (Saale) und Dessau. Ziel ist es mit neuen Ideen die Ausbildung und Arbeitswelt zu bereichern.

Im Rahmen des JOBSTARTER Projekts Cluster - KMU - Bildung 4.0 startete die RBZ Eckert gGmbH in Augsburg 2018 das „[Roboter Azubi Battle RAB 4.0](#)“. Mit dem Wettbewerb sollen schwäbische Azubis für die Wirtschaft 4.0 begeistert werden.

Die BMBF-[Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“](#) stellt digitale Konzepte für die berufliche Aus- und Weiterbildung vor. In interaktiven Workshops können sich Teilnehmende über innovative Tools und Anwendungen informieren und diese selbst ausprobieren. Die Termine für 2019 werden in Kürze bekannt gegeben.

Die [Ausbildungsordnungen von elf Metall- und Elektroberufen](#) wurden an den digitalen Wandel angepasst. Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit werden feste Bestandteile der Ausbildung.

Termine für die nächsten Treffen der Kunststoffallianz:

- 17. Treffen am **10. und 11. April 2019 in Bonn**, 1 Tag im BIBB und ein Tag in der IHK Stiftung.
- 18. Treffen am **12. und 13. September in Heilbronn**.
- 20. Treffen in **Berlin** angedacht als großes Jubiläumstreffen zum 20-jährigen Bestehen der Kunststoffallianz.

Themenvorschläge für das nächste Treffen:

- Lernplattformen – wer setzt diese ein? Beispiele
- Reifegradmodell der Digitalisierung im Bereich Aus- und Weiterbildung
- Digitalisierung – Veränderungen im Rahmen der Digitalisierung bei Auszubildenden und Ausbildungspersonal

Fotos:

Sabine Fischer und Kerstin Preuß (JOBSTARTER-Regionalbüro Süd und Ost)

Protokoll:

Sabine Fischer (JOBSTARTER-Regionalbüro Süd)

Nürnberg, 05.12.2018