

Bilanz aus dem Süden



Gruppenfoto aus dem regionalen Austauschtreffen der 4. Förderrunde JOBSTARTER plus am 19. und 20. Oktober 2021.
Die geballte Expertise aus JOBSTARTER plus
Foto: JOBSTARTER Regionalbüro Süd

Impressum

JOBSTARTER Regionalbüro Süd
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg

Herausgegeben von:

Ursula Krings, Ariane Baderschneider, Christina Eberhardt, Melanie Adacker

IN DIESER AUSGABE

Das Regionalbüro Süd – 3 Jahre Projektbegleitung mit Herausforderungen, Höchstleistungen und Highlights

[Seite 3](#)

MACHEN – Mit Ausbildung Chancen im Handwerk ergreifen und nutzen

[Seite 5](#)

EXAM-KKU Ausbildung stärken - Junge Menschen in den Berufsanfang begleiten.

[Seite 7](#)

„Digital Natives für KKU“ – Ihr Unternehmen ins digitale Zeitalter führen: Mit Hilfe medienaffiner Azubis

[Seite 9](#)

Sprungbrett Ausbildung – Digital auf der Suche nach Talenten

[Seite 11](#)

Q-net Handwerk – Qualität für ausbildende Betriebe mit spannenden Aktionen

[Seite 13](#)

Lehrlings-Scout – was bleibt?

[Seite 15](#)

KUBUS – Kleinbetriebe bilden aus – was bleibt?

[Seite 17](#)

Move: Ausbildung im Rhein-Neckar-Kreis bewegen – was bleibt?

[Seite 19](#)

Ausbildungslotse – wird zur Kernaufgabe der Wirtschaftsförderung

[Seite 21](#)

Klein und fein – Ausbildung mit Herz, Hand und Verstand – was bleibt?

[Seite 23](#)

Ausbildung im ländlichen Raum fördern – was bleibt?

[Seite 25](#)

Umsetzung neuer digitaler Unterstützungsangebote während und nach der Pandemie

[Seite 27](#)

JOBSTARTER Regionalbüro Süd – 3 Jahre Projektbegleitung mit Herausforderungen, Höchstleis- tungen und Highlights

Ursula Krings, Ariane Baderschneider und
Christina Eberhardt, Forschungsinstitut Be-
triebliche Bildung (f-bb)

Was bleibt! Wir haben uns bewusst für das Aus-
rufezeichen entschieden, denn so viel steht fest:
die Projekte der 4. Förderrunde JOBSTARTER
plus haben in ihren Regionen in Bayern, Baden-
Württemberg und Hessen viel bewegt und die
Ausbildungssituation nachhaltig verbessert.

Von den ersten Beratungsgesprächen im An-
tragsverfahren Ende 2017 bis zum letzten Regi-
onalworkshop im Oktober 2021 hat das Regi-
onalbüro (RB) Süd kreativ und konstruktiv mit
den Projekten zusammengearbeitet. Diesen Pro-
zess zu begleiten ist für die Mitarbeiterinnen im
Regionalbüro immer sehr spannend. „Zu erleben,
wie sich erste Ideen konkretisieren, im An-
trag manifestieren und schließlich in der Projek-
tarbeit umgesetzt werden, ist großartig“, so Ur-
sula Krings, Leiterin des RB Süd. Unser erstes
Highlight mit den Projekten hatten wir 2019
beim Projekt Speed-Dating. Inspiriert vom
Azubi-Speed-Dating, das auch in einigen Pro-
jekten umgesetzt wurde, konnten sich die Pro-
jekte in sechs Minuten anderen Projekten, dem
RB Süd und dem Arbeitsbereich 4.4 des BIBB
vorstellen. Dabei kam es vor allem auf die
Kernbotschaften und die USP (unique selling
proposition) der Projekte an. Damit schufen wir
eine wunderbare Basis für den überregionalen
Austausch in den nächsten Jahren.

Ein Jahr später hatte uns die Corona-Pandemie
voll im Griff. So mussten wir mit unserem

Regionalworkshop von einem Treffen in Prä-
senz auf ein digitales Format umswitchen. Da
lag schon gut die Hälfte der Projektlaufzeit hin-
ter uns, es war also die perfekte Zeit, um auf
Good Practice zu schauen. Jedes Projekt konnte
in den von uns ausgelobten Wettbewerb ein
Format, ein Konzept oder ein Produkt einrei-
chen und entlang der Kriterien passgenau, effi-
zient, nachhaltig und transferfähig beschreiben.
In der offenen Abstimmung machten drei Pro-
jekte das Rennen, aber es wurde bei allen deut-
lich, wie flexibel und kreativ sie in ihren Regi-
onen auf die Corona-Herausforderungen reagie-
ren konnten. Der Blick in das erste Corona-Jahr
ist für Ariane Baderschneider sehr zufrieden-
stellend: „Einige Projekte setzten nun verstärkt
auf digitale oder virtuelle Lösungen und auch
die sehr guten Netzwerke zu handlungsfeldre-
levanten Akteuren sowie Betrieben hielten die
Projekte weiter auf Erfolgskurs.“

Der Erfolgskurs setzt sich bis heute fort und so
werden auch viele gute Ideen, Produkte und
Formate weiterhin in den Regionen und über die
Regionen hinaus von Betrieben, Schulen, Kam-
mern oder Bildungsträgern genutzt. Einige
Dienstleistungen sind zudem fester Bestandteil
der Projektträger geworden und werden auch
nach der Projektlaufzeit von diesen weiterge-
führt, sodass das Angebot in den Regionen wei-
terhin bestehen bleibt. Denn die JOBSTARTER
plus-Projekte sind generell von Beginn an so
ausgerichtet, dass sie möglichst nachhaltig und
transferorientiert arbeiten. „Wir freuen uns au-
ßerdem sehr, dass bereits ein Transferprojekt
2021 in der Region Süd starten konnte, ein wei-
teres beginnt Anfang 2022“, so Christina Eber-
hardt. Die Transferprojekte haben eine zusätzli-
che Förderung erhalten, um erarbeitete Pro-
dukte und Dienstleistungen überregional oder
sogar bundesweit zu übertragen.

GEFÖRDERT VOM



Aus all diesen guten Ideen und dem vielen Engagement entstanden eine Vielfalt an Ansatzpunkten, Konzepten und Lösungen, die wir in unserer letzten gemeinsamen Veranstaltung im Oktober 2021 nochmal schwarz auf weiß in Wort und Bild erfassen durften. Die Projekte der 4. Förderrunde JOBSTARTER plus aus der Region Süd haben darüber in ihren Artikeln geschrieben und sich hier verewigt. Damit ist die Zeitung unser großes Highlight dieser Förderrunde. „Die Projekte haben uns mit ihren Ideen und deren Umsetzung beeindruckt und spiegeln das auch in den Artikeln wider“ berichtet Ursula Krings stolz.

Wir wünschen allen Leser*innen viel Spaß beim Schmökern!

MACHEN – Mit Ausbildung Chancen im Handwerk ergreifen und nutzen Was bleibt?

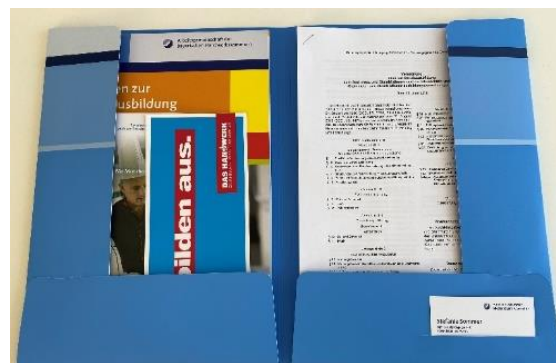
Stefanie Sommer, Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Im Projekt MACHEN wurden Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) aus Niederbayern und der Oberpfalz, welche schwerpunktmäßig zur Anlage B1 und B2 HwO (zulassungsfreie Handwerke, handwerksähnliche Gewerbe) gehören und noch nicht oder schon längere Zeit nicht mehr ausgebildet haben, beraten und auf ihrem Weg zum Ausbildungsbetrieb unterstützt.

Die Herausforderung im Rahmen des Projekts MACHEN bestand zunächst darin, dass die Zielgruppe mehr als 15.000 Betriebe umfasste und kaum Kenntnisse in Bezug auf die Zielgruppe vorhanden waren. Um eine strukturierte und effektive Projektarbeit gewährleisten zu können, wurde zunächst eine **Zielgruppenanalyse** durchgeführt, um Erkenntnisse in Bezug auf die Zielgruppe zu erlangen. Doch nicht nur für das Projekt, sondern auch für die Handwerkskammer war die Analyse immens wichtig. Der Zugewinn an Erkenntnissen in Bezug auf die Betriebe der Anlage B hat Auswirkungen auf die weitere Vorgehensweise innerhalb der Handwerkskammer bzw. auf die Organisationsentwicklung.

Die Erfahrungen aus der Projektarbeit (Beratungsgespräche) haben zudem gezeigt, dass erstausbildende Betriebe gewisse Basisinformationen benötigen (z. B. Informationen zur Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsordnung, Ausbildungsvergütung, Berufsschule, Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen, Fördermöglichkeiten etc.) und dass die Inhalte der Beratungen ähnlich sind. Um

ausbildungsinteressierte Betriebe bedarfsgerecht mit den für sie relevanten Informationen zu versorgen, haben diese eine **Erstausbildermappe** erhalten.



Erstausbildermappe
Foto: Stefanie Sommer, HWK

Je nach Beratungsbedarf des Betriebes ist die Mappe individuell aus bewährten Beratungunterlagen zusammengestellt und im Beratungsgespräch ausführlich besprochen worden. Ausbildungsinteressierte Betriebe erhalten die Mappe weiterhin. Angelehnt daran ist in unserem Haus der Ausbildungsnavigator entwickelt worden. Dieser befindet sich auf der Homepage der Handwerkskammer, so dass die Betriebe hier rund um die Uhr die wichtigsten Informationen zum Ausbildungsberuf abrufen können.

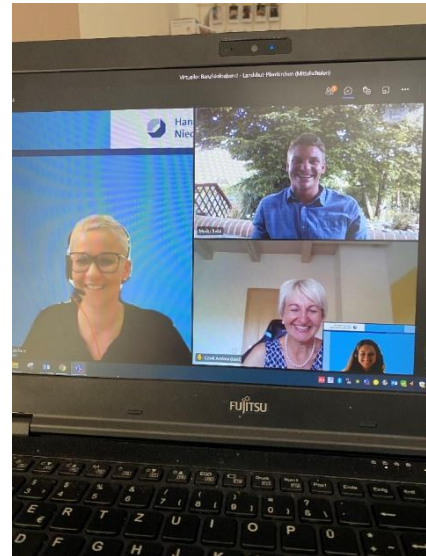
Im Rahmen des **"Sommer der Berufsbildung"** veranstalteten die Arbeitsagenturen in Niederbayern und der Oberpfalz zusammen mit der Industrie- und Handelskammer Niederbayern, der Industrie- und Handelskammer Regensburg für Oberpfalz/Kelheim und der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz virtuelle Elternabende. In insgesamt 15 Veranstaltungen im Juni und Juli 2021 wurden 200 Eltern erreicht und die Chancen einer dualen Ausbildung aufgezeigt. Alle Beteiligten waren sich nach diesem Erfolg einig, die Veranstaltungsreihe im Jahr 2022 zu wiederholen.

GEFÖRDERT VOM



Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz ist zuständige Stelle für die Berufsbildung im Handwerk gemäß § 71 Abs. 1 BBiG. Unsere Mitgliedsbetriebe werden per se von der Handwerkskammer und in Sachen Ausbildung selbstverständlich auch weiterhin insbesondere von den Ausbildungs- und BetriebsberaterInnen sowie den Ausbildungsakquisiteurinnen unterstützt.

Von dem tragfähigen Netzwerk, in das die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz seit vielen Jahren eingebunden ist, hat das Projekt MACHEN sehr profitiert. Umgekehrt werden die gesammelten Erfahrungen im Projekt nun innerhalb der Handwerkskammer und darüber hinaus genutzt.



Virtueller Berufsinfoabend für Eltern
 am 21.06.2021
 Foto: Stefanie Höllseder, HWK

EXAM-KKU Ausbildung stärken - Junge Menschen in den Berufsanfang begleiten.

Interview mit: Peter Sauer und Jens-Michael Horatz, Gesellschaft für Wirtschaftskunde (GfW) Hanau

Was waren die Highlights in Ihrem Projekt?

Peter Sauer: Für die Projektmitarbeiter war es erfreulich, bei der Firmenakquise meistens auf Betriebe zu treffen, die offen für die Themen waren und über Informationen dankbar waren.

Gerade im KKU-Bereich waren die direkten Gespräche unabdingbar, um Überzeugungsarbeit zu leisten. Insbesondere kleinere Betriebe können aus infrastrukturellen Gründen die Möglichkeiten von Veranstaltungen bzw. Messen nicht regelmäßig nutzen. Entsprechend steht der persönliche Kontakt im Vordergrund, um die Bedarfe genauer zu analysieren, passgenaue Lösungen zu finden und damit ein Angebot zu machen, welches auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Auffällig war, dass der Bereich der Förderprogramme für KKU kaum bekannt ist und Informationsbedarf besteht. Eine Beratung zu dem Thema war immer ein Mehrwert für die KKUs.

Bei der Akquisition von jungen Menschen war die Mithilfe der Schulen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Hier konnten Tage der offenen Tür und Elternabende genutzt werden, um für das Projekt zu werben. Hauptsächlich war der Kontakt zu den Berufswegebegleitern an den Schulen das Instrument, um mit den einzelnen Schülern in Kontakt zu kommen. Das ist zwar aufwändig, hatte aber den meisten Erfolg.

Es werden Neigungen, Stärken, Schwächen und Interessen hinsichtlich des Berufswunsches erörtert, die in vielen Fällen zu direkten Bewerbungen bei KKU führen können.

Neben unserer Empfehlung wird bei Bedarf mit dem Jugendlichen sein Lebenslauf, seine Zeugnisse resp. eventuell schon getätigte Bewerbungen auf den aktuellen Bewerbungsprozess hin angepasst. Durch diese Abstimmung konnten Schüler/innen KKUs nähergebracht werden, die sie nicht in ihrer Auswahl hatten. Hieraus entwickelte sich die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten sehr positiv, da aufgrund von unbürokratischen schnellen Wegen neue Horizonte eröffnet werden konnten. Dies bezüglich war jedes Matching ein Highlight.



Projektberater der GfW Peter Sauer u. Jens-Michael Horatz, Bildungsbegleiterin der F-A-G Schule in Wächtersbach und einzelne SchülerInnen des EXAM-KKU Beratungstages am 11.03.2021
Foto: GfW

Welche Veranstaltungsformate werden durch Ihre Einrichtung oder Dritte fortgeführt?

Jens-Michael Horatz: Die GfW veranstaltet für diverse Schulen in und um Hanau die sogenannte „TalenteWerkstatt“, in der junge Menschen der 8. Klasse ihre beruflichen Neigungen und Interessen kennenlernen können. Durch Fachpersonal angeleitet, werden diverse Berufszweige praktisch erarbeitet. Damit ergibt

sich für uns eine Möglichkeit der weiteren Betreuung und der Vermittlung in Praktika bzw. zu KKUs. Das Angebot wird weiterhin im kleinen Format bestehen bleiben.

Auch die KH Hanau, sowie die ansässigen Haupt-, Real- und Berufsschulen werden nach Projektende in Kontakt bleiben, um beim Thema „Berufsausbildung mit passgenauer Vermittlung“ mit uns bei Messen oder Veranstaltungen zu kooperieren. Durch den Datenpool an KKUs im Portfolio der GfW ist eine Kontinuität gewährleistet.

Welche Unterstützungen für Betriebe wird es weiterhin geben?

Peter Sauer: Die durch das Projekt EXAM-KKU beratenen Firmen sind in die Datenbank der GfW-Hanau eingepflegt. Jede aktuelle und zukünftige Maßnahme oder neue Projekte werden auf diese Daten zurückgreifen können.

Die Betriebe können so aktuelle Unterstützungen und Angebote erhalten, die sich am Bedarf orientieren und durch die GfW-Hanau weiter betreut werden.

Welche Konzepte werden auch in Zukunft genutzt?

Jens-Michael Horatz: Die Form der KKU-Akquise wird bei anderen Bildungsangeboten durch die GfW-Hanau genutzt. Die Ausbildungsbereitschaft und das Ausbildungsplatz-Angebot werden in den Bildungskoffer implementiert und bei Schulveranstaltungen, Messen und anderen Veranstaltungen den jungen Menschen angeboten. Die GfW beabsichtigt dadurch, schnell und unkompliziert den Weg in die Ausbildung unterstützend anbieten zu können.

Danke für das Interview!

„Digital Natives für KKV“ – Ihr Unternehmen ins digitale Zeitalter führen: Mit Hilfe medienaffiner Azubis

Jasna Lazovic, bfz Kempten

Jeder Ausbildungsplatz zählt! Gerade in kleinen Unternehmen fehlt es oft an Zeit und Ausstattung, sich über die Möglichkeiten und Voraussetzungen als Ausbildungsbetrieb zu informieren oder Ausbildungsplätze auszuschreiben. Während viele Jugendliche in den sozialen Medien nach Ausbildungsplätzen Ausschau halten, suchen kleine Betriebe über Printanzeigen oder haben die Suche schon fast aufgegeben. Genau darauf haben wir unseren Fokus gelegt.

Zum Einen auf die Jugendlichen, die über moderne, ansprechende social media Beiträge, coole Plakate oder Postkarten erreicht werden oder in Schulen, mit denen wir kooperierten, informiert wurden, und zum Anderen auf die Betriebe, die über Printanzeigen in den regionalen Zeitungen, Beiträge auf social media oder ganz individuell per Post oder Telefon auf das Projekt aufmerksam gemacht werden. Auch ein Fernsehteam des Allgäu TV stellte unser Projekt im Fernsehen vor und brachte uns somit noch mehr Reichweite.



Vorstellung des Projekts im Allgäu TV
Foto: bfz

Carolin Dohn ist seit Beginn des Projektes dabei und Ansprechpartnerin für Betriebe und Azubis: „Uns ist ganz wichtig, dass alle Branchen

angesprochen werden, denn der Bedarf an digital affinen Auszubildenden wird im Handwerk ebenso immer wichtiger, wie im Gesundheits- oder Dienstleistungsbereich“.

Das bfz Kempten hat außerdem zu Beratungsgesprächen und anschließender Begleitung eingeladen. „In einem ersten Termin klären wir, welchen Bedarf das Unternehmen hat, wie die aktuelle Situation ist und wie wir unterstützen können. Wir geben Hilfestellung bei der Bewerberauswahl, unterstützen bei Formalitäten oder dem Erwerb der Ausbildungsberechtigung und geben Tipps für das richtige Arbeitgebermarketing zur Azubigewinnung.“ Dazu wurde zum Beispiel ein speziell für das Projekt angefertigtes digitales Tutorial an alle bereits bekannten Betriebe versendet, damit sie ihre Strategie zur Azubigewinnung nachhaltig anpassen und selbstständig verbessern können. Damit wollte das Projektteam die Betriebe trotz der Corona-Hindernisse zielgerichtet unterstützen: In den letzten Jahren macht sich ein „Azubimangel“ bemerkbar, wobei der Azubi an sich die Qual der Wahl hat, sich zwischen den suchenden Betrieben zu entscheiden. Hier versuchen sich die Unternehmer mit attraktiven Angeboten zu überbieten. Kleine Betriebe stellen sich hier die Frage, ob sie hier überhaupt mithalten können und eine reale Chance haben. Die Personalexpertin Esther Fusz erstellte hierfür das Tutorial "Erfolgreiches Azubimarketing“. Das zeigt den Kleinunternehmern in Kürze, wie sie mit modernen und einfachen Recruiting-Maßnahmen qualifizierte Azubis gewinnen können. Dieses Video wurde an alle bei uns gelisteten Betrieben per Mail als eine Art „Geschenk“ verschickt, so konnten sich die Unternehmer das Tutorial jederzeit kostenlos und mehrmals ansehen.

Damit wir den Klein- und Kleinstunternehmen eine nachhaltige Unterstützung mit an die Hand geben können, wurde von uns ein Handbuch erstellt, dass jedem*r Unternehmer*in eine

GEFÖRDERT VOM



Hilfestellung zum erfolgreichen Azubimarketing bietet. Wir möchten die Unternehmer*innen damit die Möglichkeit geben, sich bei Fragen zur Azubigewinnung, auch nach Ende unseres Projektes, selbstständig weiterzuhelfen. Dieses Handbuch ist klar, strukturiert und leicht verständlich verfasst, damit auch mit wenig Zeit und wenig Aufwand die gewünschten Ziele erreicht werden können.



Projektteam: Ansprechpartnerin für Betriebe und Jugendliche Carolin Dohn (rechts) mit Jasna Lazovic (links) von der Öffentlichkeits- und Pressearbeit
Foto: bfz

Sprungbrett Ausbildung – Digital auf der Suche nach Talenten

Christian Will, Regionale
Wirtschaftsförderung Bruchsal

Die Coronakrise hat Ausbildungsbetriebe auf der einen und Schülerinnen und Schüler auf der anderen Seite vor unbekannte Herausforderungen gestellt. Von einem Tag auf den anderen waren alle Veranstaltungen abgesagt oder auf unbestimmte Zeit verschoben. Kleine und kleinste Unternehmen in der Projektregion Bruchsal machten sich existenzielle Sorgen angesichts wegbrechender Umsätze und ausfallender Lieferketten. Die duale Ausbildung stand in den ersten Wochen der Pandemie bei den meisten nicht weit oben auf der Agenda. Aber auch nach diesem Blackout, als die ersten ihre Planungs- und Marketingaktivitäten wiederaufnahmen, herrschten weiterhin große Unsicherheiten, wie unter den gegebenen Umständen ein Kontakt zu ausbildungsinteressierten Jugendlichen hergestellt oder ob überhaupt Ausbildungsstellen wie geplant besetzt werden können.

Das Jobstarter Plus Projekt Sprungbrett Ausbildung aus Bruchsal stellte angesichts dieser Situation innerhalb weniger Wochen sein komplettes Angebotsportfolio auf digital um.

Projektwebseite wird zum digitalen Zwilling der Angebote

Hierzu wurde eine regionale Kontaktplattform für Unternehmen und Jugendliche geschaffen. Die Projektwebseite www.sprungbrett-ausbildung.de diente fortan als Eingangsportale und Plattform für die verschiedenen Zielgruppen und Umsetzungspartner. Sie können dort seither unterschiedliche digitale Angebote in Anspruch nehmen. Jugendliche haben auf der Website die Möglichkeit, freie Ausbildungsstellen oder Praktikumsplätze in der Region zu

finden. Darüber hinaus wurde ein Talentpool geschaffen, über den Schülerinnen und Schüler „sich entdecken lassen können“. Dazu können sie ein Profil hochladen, welches z. B. den Wunschausbildungsberuf, Berufserfahrung, persönliche Eigenschaften und Interessen des „Talents“ widerspiegelt.

Unternehmen haben die Wahl, freie Ausbildungs- und Praktikumsplätze anzubieten oder auf den passwortgeschützten Talentpool zuzugreifen, um aktiv mit Jugendlichen in Kontakt zu treten.



Stefan Huber als Moderator des „Markt der Berufe goes digital“ 2021

Foto: Lisa Funkert, Regionale
Wirtschaftsförderung Bruchsal

Auch Schulen und Eltern bietet die Website viele Informationen rund um Projektangebote, Veranstaltungen und die duale Ausbildung in der Region. Die Plattform wird auch nach der Beendigung der Projektförderung von der Regionalen Wirtschaftsförderung Bruchsal GmbH weitergeführt.

Großevents digital abgebildet

Die in Präsenz geplanten Veranstaltungen wurden ins Digitale verlegt. Das Projektteam Sprungbrett Ausbildung hat es so ermöglicht, dass Jugendliche und KKV aus der Region trotz Lockdowns miteinander in Kontakt kommen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



konnten. Jugendliche konnten ihren Berufseinstieg online planen und realisieren. Beispielsweise wurde das klassische Format der präsentierten Ausbildungsbörse in ein digitales Umfeld transferiert. Durch einen regionalen Anbieter einer Videokonferenzplattform konnte eine digitale Messehalle mit unterschiedlichen virtuellen Besprechungsräumen erstellt werden. Von Juni 2020 bis Juni 2021 wurden insgesamt vier digitale Matchingveranstaltungen durchgeführt. Unternehmen konnten sich auf der Projektseite mit ihren Angeboten präsentieren, und Jugendliche hatten die Möglichkeit, über eine eigens entwickelte Buchungsplattform, 10-minütige Einzeltermine mit den teilnehmenden Unternehmen zu buchen. Nimmt man alle Veranstaltungen zusammen, konnte das Projektteam so ca. 900 Jugendliche mit ca. 200 Unternehmen zusammenbringen. Insgesamt wurden über diese digitalen Veranstaltungen mehr als 3.000 Einzelgespräche geführt.

Was davon bleibt? Im kommenden Jahr sind digitale und Präsenzveranstaltungen im Wechsel geplant. So möchte das Projektteam auch nach der Förderung die Vorteile einer klassischen Ausbildungsmesse mit den Vorteilen von digitalen Veranstaltungen verbinden. Die Corona-Pandemie hat die digitale Entwicklung in Deutschland enorm vorangebracht. Das Projektteam wird daher weiterhin auf digitale Formate setzen, für Infoveranstaltungen „an“ Schulen, für Elternabende oder für Beratungsgespräche mit Unternehmen.

Digital ist gekommen, um zu bleiben

Weiterhin unterstützt werden alle Maßnahmen durch einen zugeschnittenen Marketingplan, der auf Direktansprache, offensives Social Media Marketing und Tutorials in Videoform und Imagefilme setzt. Besonders die Zielgruppe Jugendliche sind mit Bewegtbild leichter zu erreichen, niedrighschwellige Informationsmedien erleichtern den Zugang zu Jugendlichen enorm. Insbesondere die kleinen Unternehmen der

Region bekommen über Imagefilme und Beratung für Social Media die Möglichkeit, sich als Attraktiver Ausbildungsbetrieb zu präsentieren.



Zufriedene Stimmen einiger Aussteller
 Foto: Christian Will, Regionale Wirtschaftsförderung Bruchsal

Das Projektteam unterstützt weiterhin Unternehmen und Jugendlichen beim Thema „Duale Ausbildung“, damit diese zueinander finden und sog. Matches generieren. Schulen, Netzwerkpartner und Unternehmen der Region arbeiten in enger Kooperation zusammen. Sprungbrett Ausbildung wird auch zukünftig als Kompetenzstelle für duale Ausbildung in der Region auftreten um aktiv Hilfestellungen bei der Nachwuchssicherung zu geben.

Q-net Handwerk – Qualität für ausbildende Betriebe mit spannenden Aktionen

Barbara Hoffstadt, Handwerkskammer für Unterfranken

Über 300 Unternehmen konnten für die Ausbildung junger Menschen gewonnen werden: Das Jobstarter plus-Projekt „Q-net Handwerk – Qualität für ausbildende Betriebe“ in der Region Unterfranken hat zahlreiche Betriebe und Jugendliche vernetzt. Somit konnte ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung für das Handwerk vor Ort erzielt werden. Die Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes sind auch nach Ablauf des Förderzeitraums nutzbar, denn die Konzeptionen für Veranstaltungen und neuer Hilfsmittel für die Nachwuchswerbung sowie die Ansprache von Betrieben und Jugendlichen wurden gezielt auf längerfristige Perspektiven angelegt. So erzielt das Projekt nachhaltige Wirkung. Das zeigt unter anderem die zum Girls' Day 2021 unter dem Motto „Live dabei in der Werkstatt“ konzipierte Online-Veranstaltung. Fünf Auszubildende aus dem Handwerk gaben Live-Einblicke aus ihren Ausbildungsbetrieben bzw. der Berufsschule. Für die Zuschauerinnen aus Unterfranken und ganz Deutschland berichteten sie hautnah und auf Augenhöhe über ihre Ausbildung. Die teilnehmenden Schülerinnen stellten über die Chatfunktion zahlreiche Fragen und zeigten sich nach der Veranstaltung begeistert. Das Format wird auch 2022 wieder angeboten. www.hwk-ufr.de/girls-day

Auch für die wichtige Zielgruppe der Eltern, erfolgte die Ansprache digital in Kombination mit dem Live-Erlebnis aus der Handwerkspraxis. Dies bietet eine gute Möglichkeit, Vorurteile zu entkräften und das Handwerk modern zu

präsentieren. Konzipiert wurden regionale, digitale Elternabende, bei denen Betriebsinhaber aus Klein- und Kleinstunternehmen der jeweiligen Region ihre Betriebe sowie mögliche Ausbildungsberufe vorstellten. Auszubildende berichteten zudem von ihren Erfahrungen und dem Arbeitsalltag. Darüber hinaus gab es Einblicke in die Branchen des Handwerks und den Ablauf der dualen Ausbildung. Nach dem großen Zuspruch wurden weitere digitale Elternabende geplant, teils auch für einzelne Schulen oder bestimmte Schulformen. Deutschlandweit wurde das Format von anderen Handwerkskammern übernommen.

www.hwk-ufr.de/digitaler-elternabend

Durch die vielen persönlichen Beratungsgespräche und die Begleitung der Erstausbilder ist für Betriebe eine umfassende Checkliste „Ausbildungsstart – was ist zu tun?“ entstanden. Sie enthält Antworten auf die häufigsten Fragen, z. B. zum Vertrags- und Anmeldewesen oder richtiger Gesprächsführung. Außerdem wurde für Betriebe ein Video-Tutorial als Hilfestellung für die Erstellung zielgruppengerechter Stellenanzeigen aufgenommen. Tutorials entstanden durch die pandemiebedingten Einschränkungen auch als Alternative zu Schulbesuchen – für Schüler und für Eltern. Diese sind weiterhin über viele Schulen und deren Homepages zugänglich. www.hwk-ufr.de/schulen

Das handwerkliche Ausprobieren in der Praxis wurde bei Schulbesuchen oder Berufsinfoveranstaltungen vermehrt integriert. Begeistert nahmen die Schüler*innen die praktischen Aufgaben an und waren am Ende stolz auf die eigenen Ergebnisse, die sie mit nach Hause nehmen konnten.

GEFÖRDERT VOM





„Nicht labern, machen“ – diesen Spruch bringen Schülerinnen und Schüler beim praktischen Ausprobieren des Berufs „Schilder- und Lichtreklamehersteller“ auf Foto: Silke Waterstrat, HWK

Gemeinsam mit den im Rahmen des Projekts betreuten Betrieben und jungen Menschen, die ihre Berufung im Handwerk gefunden haben, sind ein Buch, eine Präsentation und Social Media-Beiträge mit regionalen Handwerksbotschaftern entstanden. Sie zeigen die individuellen Wege ins Handwerk sowie Karrieremöglichkeiten und enthalten Tipps von jungen Menschen für junge Menschen wie sie zu ihrem Traumberuf kommen. Diese Fortschreibung der Kontakte aus dem Projekt hat Beispielfunktion und zeigt für alle Zielgruppen eindrücklich die Attraktivität des Handwerks.

Lehrlings-Scout – was bleibt?

Alexandra Freitag, Kreishandwerkerschaft
Gelnhausen-Schlüchtern

Als die Kreishandwerkerschaft Gelnhausen-Schlüchtern das Projekt „Lehrlings-Scout“ startete und einen Förderantrag beim BIBB stellte, war das größte Problem der Betriebe in den Alt-kreisen Gelnhausen und Schlüchtern noch der sich immer mehr bemerkbar machende Fachkräftemangel. Man hatte eine Tendenz ausgemacht, die dem Geschäftsführer Klaus Zeller Sorgen bereitete, nämlich, dass die Ausbildungszahlen zurückgingen. Mit Heiko Schreiber wurde der perfekte „Lehrlings-Scout“ gefunden und man startet 2019 mit Elan und einem guten Konzept in die Akquise zum einen von Betrieben zum anderen von interessierten Jugendlichen, um mit einer passgenauen Besetzung, den Betrieben zur Seite zu stehen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Information der Betriebe erfolgt von Beginn an und nach wie vor an den zweimal jährlich stattfindenden Innungsversammlungen und im ständigen Austausch an der Geschäftsstelle.



Der Lehrlings-Scout im Gespräch mit Tischlermeister Thomas Maul, der in der Projektlaufzeit 2 Lehrlinge eingestellt hat.

Foto: Kreishandwerkerschaft Gelnhausen-Schlüchtern

Die Bekanntheit ist schnell gewachsen und die Nachfrage nach unseren Unterstützungsleistungen nach wie vor hoch. Auch mit den weiteren Akteuren, die im Übergang Schule-Beruf tätig sind, wurden Kontakte aufgebaut, die Mitgliedschaft in der OloV-Steuerungsgruppe angestrebt und gleichzeitig auch bei der Gestaltung der neuen Strategien der hessenweiten Initiative Einfluss genommen, um die Bedürfnisse der handwerklichen Betriebe, dem Bedarf im Handwerk in Zusammenarbeit mit Schulen, Agentur für Arbeit, Jugendamt und freien Trägern einzubringen und mehr Gewicht zu verleihen. Mit dem Bildungszentrum Bau Osthessen, Standort Schlüchtern stellte man ein Konzept auf die Beine, welches über die regionalen Berufsmessen eine sehr gute Plattform bietet, mit jungen Menschen in Kontakt zu treten, ihnen Möglichkeiten im Handwerk aufzuzeigen und gleichzeitig auch Eltern, Paten und Großeltern zu erreichen, um die Akzeptanz für einen Beruf im Handwerk zu erhöhen. So konnten wir im ersten Jahr gute Kontakte auch zu den Lehrern und den Schulen knüpfen – doch dann kam Corona! Plötzlich waren viele Betriebe geschlossen, die Schulen zu, die Berufsmessen wurden abgesagt, die Arbeitsämter dicht, die Kontakte beschränkt und abgebrochen.

Plötzlich müssen neue Ideen her. Die Kommunikation wird schnell durch die neuen Möglichkeiten und Online-Formate ersetzt, die Kontakte in die Betriebe können gehalten werden, aber der Kontakt in Schulen und zu den Schülern bricht zunächst ein. Über Elternabende der Handwerkskammer, Online-Ausbildungsbörsen und schuleigene Portale und Plattformen erreichen wir wieder die Zielgruppe. Als es endlich wieder möglich ist, setzen der Lehrlings-Scout auf bewährte Methoden und organisieren über die Online-Formate unsere persönlichen Beratungsgespräche. Unter Einhaltung der

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Hygieneregeln treffen wir in den letzten 2 Jahren die Schüler*innen, Lehrer*innen und Eltern, je nach Bedarf einzeln, stehen in den Schulen für Beratungen zur Verfügung oder gehen in die berufsvorbereitenden Klassen, um die Jugendlichen direkt anzusprechen. Viele sind während der Corona-Zeit in solchen Schulformen gelandet, weil die Perspektiven fehlten.

Inzwischen laufen wir im Sprint ins Ziel der Jobstarter-Geraden ein und haben in der Nachbesetzung alle Hände voll zu tun. Die Bereitschaft der Betriebe auszubilden ist ungebrochen hoch und in einigen Bereichen im Handwerk haben sich die Zahlen mehr als stabilisiert. Auch wenn die Projektlaufzeit am Ende des Jahres endet, so werden die geknüpften Kontakte, vor allem in die Schulen, die Arbeit in den Arbeitskreisen, der OloV-Steuerungsgruppe, die Zusammenarbeit mit den Innungen wird in der Kreishandwerkerschaft Gelnhausen-Schlüchtern weiter gepflegt und geführt. Die Unterstützungsleistungen, die in einer Arbeitsmappe zusammengefasst wurde, wird an die Mitarbeiter der Kreishandwerkerschaft übergeben und dort weiterbearbeitet. Leider wird der persönliche Kontakt zu den interessierten Jugendlichen und auch die intensive Betreuung durch den Lehrlings-Scout in dem Maße wie zuvor nicht mehr ausgeführt werden können. Es bleiben die gewachsenen Strukturen, die weiter gepflegt werden und das Bewusstsein der Betriebe, dass sie ihren Fachkräftebedarf langfristig nur sichern können, wenn sie den Weg der Ausbildung gehen, aber auch dass sie dabei nicht allein gelassen werden.



Beratungsgespräch in der Nähe des Gelnhäuser Bahnhofs, wo Jugendlichen direkt auf dem Schulweg durch das Team des Lehrlings-Scouts beraten wurden.
Foto: Kreishandwerkerschaft Gelnhausen-Schlüchtern

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**



KUBUS – Kleinbetriebe bilden aus – was bleibt?

Brigitte Kümbel, Stadt Offenbach

Im Januar 2019 startete das JOBSTARTERplus-Projekt KUBUS (Klein- und Kleinstunternehmen bilden aus) im Übergangmanagement Schule-Beruf der Stadt Offenbach. Das Projekt hilft Betrieben in der Stadt Offenbach dabei, erstmalig eigene Ausbildungsplätze anzubieten, eine frühere Ausbildungsbeteiligung wiederaufzunehmen oder ihr bestehendes Ausbildungsengagement aufrechtzuerhalten und auszubauen. Betriebe werden gezielt bei der Akquise von Bewerber/innen unterstützt, indem der Kontakt zu potenziellen Azubis geschaffen wird.

Der Projektstart verlief gut. Erste Betriebe wurden akquiriert und eine Messe mit 400 Schulabgänger/innen von Fachoberschulen bzw. beruflichen Gymnasien konnte durchgeführt werden. Diese Messe wird auch nach Corona weiterhin stattfinden.



Berufsmesse am beruflichen Gymnasium. Hier stellt die Firma Glasbau Frommen den Beruf des Glasers vor
Foto: Stadt Offenbach

Doch das Corona-Jahr 2020 hat vieles verändert. Berufsmessen und Berufspraktika wurden abgesagt. Betriebe zögerten mit der

Einstellung von Auszubildenden. Auch Jugendliche verhielten sich abwartend und blieben lieber ein Jahr länger auf der Schule. Jetzt war guter Rat teuer. Wie können wir es schaffen, Erstkontakte zwischen Betrieben und ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen trotz Lockdown und Corona-Pandemie zu ermöglichen?

Hier erinnerten wir uns an die intensiven Austauschtreffen der „Jobstarter-Community“, durch die wir auf ein Projekt aus dem Rheinisch-Bergischen-Kreis aufmerksam wurden, das online-Bewerberbuch. Wir vertieften den Kontakt, tauschten erste Ideen aus und erwarben schließlich eine Lizenz des Bewerberbuches. Diese passten wir auf die Bedürfnisse sowohl des Übergangmanagements Schule-Beruf Stadt Offenbach als auch auf die der Betriebe und Schulen an. Die Besonderheit des Tools ist, dass der Bewerbungsprozess umgedreht wird und Betriebe sich bei jungen Menschen melden!

Entstanden ist daraus das Matchingtool www.azubisuche-of.de, das nach den Sommerferien 2020 mit einer einjährigen Pilotphase an den Start ging. Im ersten Schritt wurden die Schulen informiert und Lehrkräfte sowie Schüler/innen der Abgangsklassen in der Plattformnutzung geschult. Dabei stellten ausbildungssuchende Jugendliche ihre Profile ein. Ab Ende 2020 wurden Betriebe über die örtlichen Kammern über die neue Plattform informiert. Die interessierten Betriebe registrierten sich und wurden in der Nutzung der Plattform geschult.

Die einjährige Pilotphase der Plattform startete im Januar 2021 und verläuft trotz Schulschließungen und Lockdown erfolgreich. Es registrierten sich bis jetzt 91 Ausbildungsbetriebe, die Ausbildungsplätze auch in Coronazeiten anbieten, und 175 Jugendliche

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

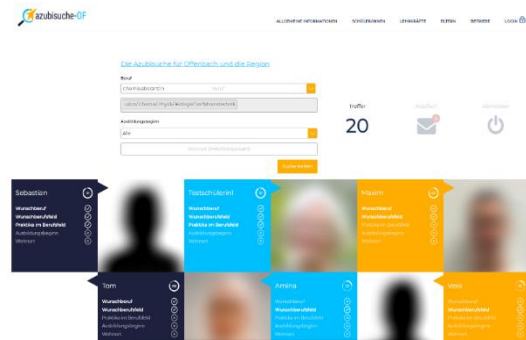


Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



mit ihren Berufswünschen. Insgesamt gab es bis heute ca. 150 Kontaktanfragen der Betriebe an die jungen Menschen.

Das Übergangsmangement Schule-Beruf präsentierte die Plattform auch auf der überregionalen OloV-Konferenz. Die Diskussion und das Interesse waren so groß, dass die Plattform zukünftig auch über die Grenzen Offenbachs hinaus in vier weiteren Landkreisen genutzt wird. Über diesen Erfolg freuen wir uns besonders.



Startseite www.azubisuche-of.de
Foto: Stadt Offenbach

Move: Ausbildung im Rhein-Neckar-Kreis bewegen – was bleibt?

Monika Münch und Beate Schurmann,
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim

Die Zielsetzung unseres Projekts „Move – Ausbildung im Landkreis bewegen“ umfasste die Gewinnung und Stabilisierung von Klein- und Kleinstunternehmen im Rhein-Neckar-Kreis für Ausbildung, um das Ausbildungspotential in der Region zu verstärken. Dabei wurden die Unternehmen bei der Zuführung von Auszubildenden unterstützt und die Ausbildungsangebote der Unternehmen mit verschiedenen Instrumenten beworben. Es gelang uns neue Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu schaffen und diese zu besetzen. Auch Betriebe, die länger nicht ausbildeten, wurden durch Move bestärkt sich wieder für Ausbildung zu öffnen.

Durch unsere *Moves* im Rhein-Neckar-Kreis lernten wir unsere Umgebung, die Betriebe und Institutionen nochmals auf besondere Art und Weise kennen und schätzen. Es beeindruckte uns vor allem die Vielfaltigkeit der einzelnen Unternehmen.

Wir trafen auf unterschiedliche Branchen, Kleinst- und mittlere Betriebe und auf Unternehmer*innen mit Zuwanderungsgeschichte. Für Jugendliche und junge Erwachsene mit ganz unterschiedlichen Bildungsbiografien eröffnete das Projekt die Chance einer dualen Ausbildung. Dies motivierte uns, zum Anlass des *Diversity-Tags* im Mai 2021 einen [Video-Clip](#) zum Thema Vielfalt zu drehen. Den Clip veröffentlichten wir auf der Plattform der Charta der Vielfalt, auf Instagram und unserem [Youtube-Kanal](#).

Natürlich veränderte die Pandemie die Rahmenbedingungen unserer Arbeit. So konnten wir in dieser Zeit die Auszubildenden und Betriebe nicht persönlich besuchen. Daher wechselten wir auf digitale Kommunikationsmöglichkeiten. Die Kennenlerngespräche mit den Bewerber*innen führten wir über Video-calls. Zur Unterstützung der Unternehmen führten wir ein Online-Seminar mit den Auszubildenden zur Berichtsheftführung durch.



ikubiz.ausbildung
Grafik: Eva Mayer

Um die Online-Präsenz der Unternehmen zu fördern, errichteten wir unseren Instagram Account [ikubiz.ausbildung](#). Der Fokus lag auf der Präsentation von Betrieben und deren Ausbildungs- und Praktikumsplätzen. Über Stories, Posts oder kurze Videoclips stellten wir diese vor. Wir vernetzten uns mit Profilen von Unternehmen und Jugendlichen bzw. Auszubildenden, Schulen und Bildungsträgern. So vergrößerten wir unsere Reichweite und Interaktionsmöglichkeiten. Das Instagram-Profil führt das ikubiz auch in Zukunft weiter.

Unsere Aktivitäten begeisterten die Betriebe. Instagram ist mittlerweile eines der meistgenutzten sozialen Netzwerke unter den Jugendlichen. Wir starteten deshalb mit einem Workshop für Auszubildende. Dabei lernten diese, wie sie Betriebsprofile einrichten und Content aus dem Betriebs- und Ausbildungsalltag optimal aufbereiten. Durch das Instagram-Marketing wird das Unternehmen für potentielle Bewerber*innen präsenter. *Move*

eröffnete somit auch den kleinen Betrieben in der Region Möglichkeiten des digitalen Ausbildungsmarketings.

vernetzt und können die Unternehmen im Kontext Aus- und Weiterbildung beraten.



Move_Vielfalt in der Ausbildung
Foto: Rojda Barkin

Für die Multiplikator*innen im Rhein-Neckar-Kreis verfassten wir *Move Jobzeitung*, die jeden Monat einen Ausbildungsberuf bzw. Betrieb vorstellt und verschiedene Ausbildungs- und Praktikumsplatzangebote in der Region bewirbt. Das *ikubiz* führt die *Move Jobzeitung* nach Projektende weiter, um die Ausbildungsplätze der Klein- und Kleinstunternehmen in der Region weiterhin zu bewerben.

Damit in Zukunft der Ausbildungseinstieg sowohl für das Unternehmen als auch für die Auszubildenden erleichtert wird, erstellten wir einen entsprechenden Ausbildungsordner. Dieser bietet den Betrieben eine strukturierte Handlungsgrundlage für das Onboarding und den weiteren Ausbildungsprozess mit Checklisten zum Probezeitgespräch, Leistungsbeurteilungen etc. Der Ausbildungsordner kann über das *ikubiz* angefordert werden.

Betriebe können sich nach Projektende weiterhin an das *ikubiz* wenden. Wir sind als Schnittstelle mit allen Ausbildungsakteuren

Ausbildungslotse – wird zur Kern- aufgabe der Wirtschaftsförderung

Sonja Soydan, Björn Blum und Sandra Wagner, Stadt Fürth

Im Rahmen des Förderprojektes entwickelte und erprobte die Fürther Wirtschaftsförderung unterschiedliche Maßnahmen, welche die Klein- und Kleinstbetriebe bei ihrer Suche nach Auszubildenden unterstützte. Die tägliche Arbeit war vor allem durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Hier war es notwendig, schnell auf die Belange der Zielgruppen und sich ändernde Rahmenbedingungen zu reagieren.

Im Frühjahr 2021 führte die Stadt erstmals eine kostenfreie Online-Azubimesse durch, die speziell auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zugeschnitten war. Die Ausbildungslotsen unterstützten die kleinen Betriebe dabei, sich zielgruppengerecht zu präsentieren und bewarben die Messe beispielsweise auf den eigenen Social-Media-Kanälen. Die Messe und deren Verlauf wurde von den beteiligten Unternehmen durchweg positiv empfunden, was sich auch in den Besucherzahlen und den darauffolgenden Anfragen nach Ausbildungs- und Praktikumsplätzen niederschlug. Vom 09.10.-17.10.2021 findet die zweite Online-Messe statt, die zu einem festen Bestandteil werden soll und zusammen mit den Betrieben stetig weiterentwickelt wird. Zu den aktuellen Neuerungen gehören eine Live-Chat-Funktion mit den Betrieben und ein Chatbot, der die Teilnehmenden durch die Messe führt.

Ein weiterer großer Baustein des Fürther Maßnahmenkatalogs war der Start eines Online-Bewerberbuches im Dezember 2020. Unter

www.talentfinden.fuerth.de konnten sich Schüler*innen online mit einem Profil präsentieren und Unternehmen bewarben sich dann mit ihrer freien Ausbildungsstelle bei den Suchenden. Das Angebot hat seitens der Unternehmen großen Anklang gefunden, wurde aber von Seiten der Schüler*innen nicht in dem erhofften Maße angenommen. Das Projekt wird nach dem Förderzeitraum im Ausbildungsjahr 2022 weiter als Pilotprojekt geführt. In Kooperation mit dem Bildungsbüro werden verstärkt Lehrer*innen eingebunden und das Angebot auf alle Schulen und Schularten in Fürth erweitert. Hierdurch erhoffen wir uns eine größere Akzeptanz bei den Schülern und somit ein nachhaltiges Endergebnis.



Pop-Up-Store: Schüler sucht sich gerade passende Stelle aus
Foto: Stadt Fürth

Gemeinsam mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, dem IHK-Gremium Fürth, der örtlichen Kreishandwerkerschaft sowie der Elan-GmbH wurde vom 19.07.-24.07.2021 ein Pop-Up-Store in der Innenstadt errichtet. Die Idee war Schüler*innen und Eltern ein zwangloses face-to-face-Treffen mit den Mitarbeitenden der Institutionen zu ermöglichen und über noch freie Ausbildungsstellen im Jahr 2021 zu informieren. Die Eröffnung wurde mit einem offiziellen Pressetermin und dem Besuch des zweiten Bürgermeisters Herrn Brauns gebührend gefeiert. Dies zeigt, wie wichtig das Thema Ausbildung

GEFÖRDERT VOM



und zukünftige Fachkräfte ist. Über 50 Unternehmen beteiligten sich an diesem „Schlussverkauf“ und präsentierten an einer Wäscheleine ihre derzeit noch unbesetzten Lehrstellen aus den Bereichen Handwerk, Soziales und Wirtschaft/Verwaltung in Form von abnehmbaren Stellenanzeigen. Es konnten in der Woche 108 Kontakte von uns verzeichnet werden. Die Evaluation des Projektes ist am 08.10. final abgeschlossen und überzeugte bereits im Vorfeld die Städte Nürnberg und Ansbach, die eigene Pop-Up-Stores eröffneten.



Pop-Up-Store: Ausbildungslostsinnen Sandra Wagner und Michaela Klein
Foto: Stadt Fürth

Aufgrund der positiven Rückmeldungen, Erfahrungen und Ergebnisse, wird das Berufsmarketing in der Wirtschaftsförderung auch weiterhin fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere der Erfolg der Online-Messe hat gezeigt, zukünftig noch stärker auf digitale Angebote zu setzen. Aber nicht nur die beschriebenen Veranstaltungen werden zukünftig beibehalten. Es wurde auch eine neue Stelle in der Wirtschaftsförderung geschaffen, um eine Mitarbeiterin des Projektteams Ausbildungslosts dauerhaft in den Bereich Fachkräftesicherung und Berufsmarketing einzubinden und ansässige Unternehmen weiterhin zu unterstützen.

Klein und fein – Ausbildung mit Herz, Hand und Verstand – was bleibt?

Tanja Fichtner, Volkshochschule Weiden-Neustadt

Die kleinen, aber feinen Betriebe in der nördlichen Oberpfalz fit machen für den immer härter werdenden Kampf um gute Azubis – dazu ist das Projekt „Klein und fein – Ausbildung mit Herz, Hand und Verstand“ im Januar 2019 angetreten. Die nördliche Oberpfalz ist eine vom demografischen Wandel schwer betroffenen wirtschaftlichen Boomregion und der Wettbewerb um die besten Azubis hat sich in den 3 Jahren Projektlaufzeit noch verschärft: Zum Start des aktuellen Ausbildungsjahres 2021/22 kamen auf jeden ausbildungswilligen Jugendlichen im Arbeitsmarktbezirk beinahe zwei freie Ausbildungsstellen.



Erfolgreiches Praktikum inkl. Ausbildungsvertrag: Social Media Kampagne auf Instagram
Foto: Anne Keté-Ebetina

KKUs fit machen für ein zeitgemäßes Azubi-marketing und sie in diesem harten Wettbewerb beraten und beim Matching unterstützen – dafür setzte das Projekt des Zentrums für regionale Bildung gGmbH auf klassische und sehr netzwerkorientierte Ansätze: persönliche Beratung, Azubi-Marketing-Jahrespläne, Aktionstage an kleineren Mittelschulen in der Region, eine sehr enge Zusammenarbeit mit der kooperativen Berufsvorbereitung an den Berufsschulen in der Region. Damit konnte erreicht werden, was trotz boomendem Ausbildungsstellenmarkt oft fehlt: das nämlich der richtige Jugendliche den genau für ihn passenden Ausbildungsplatz findet, auch jenseits der großen Unternehmen.

Als Digitalisierungsprojekt war „klein und fein – Ausbildung mit Herz, Hand und Verstand“ eigentlich nicht angelegt. Die Corona-Pandemie sorgte dafür, dass es trotzdem dazu wurde. Im Frühling 2020 mussten schlagartig alle fertig geplanten Aktionstage und Schulprojekte abgesagt werden, dafür boomten Webinare zum digitalen Azubimarketing.

Die breite Netzwerkstruktur des Projektes konnte in der Krisensituation ihre ganze Stärke entfalten: gemeinsam mit den Wirtschaftsförderungen der Region wurde das Azubi-Filmfestival Nordoberpfalz geschaffen. Dieses innovative Format unterstützt und fördert KKUs in der Region bei der Gestaltung ihrer digitalen Azubimarketing-Auftritte – von Social Media bis zur Digitalen Ausbildungsmesse.

Die Preisverleihung konnte als Präsenz-Veranstaltung im größten Kinosaal Weidens stattfinden.

Für das Azubi-Filmfestival wurden Video-Tutorials erstellt, die nun allen KKUs in der Region dauerhaft auf der Webseite der zrb gGmbH zur Verfügung stehen. Das Format des Azubi-Filmfestivals Nordoberpfalz soll ebenfalls weitergeführt werden.



Gewinner des Azubifilm Festivals 2021
Fotos: Museumscafé Flossenbürg, G.U.T. Kreiner + Lindner AG, Gemeinschaftspraxis Poschenrieder & Korzenitz, Friedrich Restaurant – Bar – Café

Was bleibt? Dauerhafte Kooperationen zwischen Mittelschulen und KKUs in der Region, die mit Kooperationsvereinbarungen besiegelt wurden.

Das Azubi-Filmfestival Nordoberpfalz als innovatives Format zur Unterstützung beim digitalen Azubi-Marketing. Und neue Projektansätze zur Unterstützung und Stabilisierung der dualen Ausbildung, die genau auf die spezifische Situation in der nördlichen Oberpfalz geschnitten sind. Nach dem zunächst erfolgreichen Matching erfolgen nämlich immer noch zu viele Ausbildungsabbrüche. Mit den Partner-Berufsschulen des Projektes „Klein und fein - Ausbildung mit Herz, Hand und Verstand“ wurde deshalb ein Coaching-Programm zur Stabilisierung von Ausbildung und Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen entwickelt.

Ausbildung im ländlichen Raum fördern – was bleibt?

Michael Wilhelm und Marcel Smolka,
Jugendwerkstatt Felsberg

Im Rahmen des JOBSTARTER plus-Projekts „Alf – Ausbildung im ländlichen Raum fördern“ organisierte die Jugendwerkstatt Felsberg e. V. (JWF) mehrere Azubi-Walks, erstellte ein Ausbildungshandbuch, forcierte ein digitales und virtuelles Ausbildungsmarketing, erarbeitete ein Konzept zu einer regions-spezifischen und zielgruppenadaptierten digitalen Matchingplattform und führte gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Schwalm-Eder einen Fachtag zum Thema Fachkräftemangel durch.

Bei den Azubi-Walks, die zwischen Januar 2019 und März 2022 an drei unterschiedlichen Schulstandorten stattfanden, besuchten Schülerinnen und Schüler (SuS) aus Abgangsklassen in Kleingruppen unterschiedliche Ausbildungsbetriebe in der Umgebung des Schulstandorts. Durch den direkten und persönlichen Kontakt wurden Schwellenängste und Vorbehalte auf beiden Seiten abgebaut. Ein besonderes Highlight der Azubi-Walks war, dass teilnehmende Jugendliche direkt im Betrieb erste praktische Erfahrungen sammeln konnten. Hierzu zählten z. B. die Typberatung im Modegeschäft, eine Probefahrt mit einem Fahrschulbus oder erste handwerkliche Kniffe beim Möbelbau.

Vielen SuS fehlt der direkte Bezug zu Ausbildungsbetrieben vor Ort. Vor allem größere Unternehmen im weiteren Umfeld wie VW, Mercedes, B. Braun u. a. ziehen den Fokus auf sich. Das verstärkt die Problematik, dass potentielle Azubis kaum Kenntnis von kleinen Ausbildungsbetrieben vor Ort haben. Beim Azubi-Walk sollen sich genau diese lokalen

Betriebe und Ausbildungsinteressierte begegnen. Die teilnehmenden KKK erhalten dadurch die Möglichkeit, sich „live und vor Ort“ ohne größeren Zeit- und Kostenaufwand zu präsentieren.

Diese Unterstützungsmöglichkeit für Ausbildungsbetriebe kann auch zukünftig weiter angeboten werden. So finanziert beispielsweise der „Bildungsfonds Schwalm-Eder“ drei weitere Azubi-Walks im Jahr 2022.

Auch überregional wird das Konzept des Azubi-Walks fortgeführt. Im Rahmen des JOBSTARTER plus-Transferprojekts „Läuft – Ländliche Ausbildungsförderung im Transferverbund“ wird die JWF gemeinsam mit der neuen arbeit e. V. (Landkreis Altenkirchen) den Azubi-Walk an verschiedenen Schulstandorten im Westerwald umsetzen, als auch das virtuelle Ausbildungsmarketing im Westerwald forcieren. Ebenfalls an die Region Westerwald/Altenkirchen adaptiert wird das Ausbildungshandbuch als regionales Nachschlagewerk für Ausbildungsbetriebe.

Neben dem Azubi-Walk wird auch die geplante digitale Matchingplattform im Frühjahr 2022 ans Netz gehen. Hierbei können sich registrierte Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsuchende finden und ohne größere Hürden Kontakt zueinander aufnehmen. Der Vorteil der eigenständig entwickelten Plattform liegt beim besonderen Matchingcharakter. Durch entsprechende Eingaben persönlicher Interessen, Ausbildungswünsche oder Berufsfelder, können Jugendliche und Ausbildungsbetriebe noch einfacher und passgenauer zueinanderfinden.

Von der Planung bis zur Umsetzung der Matchingplattform war das Alf-Team beteiligt. So ist sichergestellt, dass die besondere und persönliche Arbeit aus dem JOBSTARTER plus-Projekt auch digital fortgeführt werden kann.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäische
Union

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Bundesinstitut für
Berufsbildung

Die Wirtschaftsförderung Schwalm-Eder, als Inhaber der Matchingplattform, steht auch weiterhin mit den Kolleg*innen des Alf-Projekts in engem Austausch. Die Kenntnisse aus der Projektarbeit werden demnach auch zukünftig in die Weiterentwicklung der Plattform einfließen.

Umsetzung neuer digitaler Unterstützungsangebote während und nach der Pandemie

Daniel Spieler, Berufliches Ausbildungszentrum (BAZ) Esslingen

Die besonderen Highlights waren die neuen digitalen Formate „Ausbildungsplatz Speed Dating-digital“ und der online Fachvortrag mit dem Speaker & Jongleur Andreas Gebhardt zum Thema „Trial & Error- durch Erfahrung zur Exzellenz“. Die Veranstaltungen haben in Kooperation mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Esslingen, Vertreter/-innen des Bereichs Übergang Schule – Beruf der IHK Region Stuttgart Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen und der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Stuttgart und weiteren Bereichen des BAZ Esslingens stattgefunden. Die Veranstaltungen wurden per ZOOM durchgeführt. Dadurch konnte „Fokus Ausbildung“ für alle teilnehmenden KKV, Kooperationspartner*innen und Bewerber*innen eine einfach zu nutzende Plattform anbieten. Beide digitalen Veranstaltungen (Ausbildungsplatz Speed-Dating digital + digitale Fachveranstaltung „Trial & Error- durch Erfahrung zur Exzellenz“) erwiesen sich als besonders ressourcen- und zeitsparende sowie positiv bewertete Formate.

Die Erfahrungen aus beiden digitalen Veranstaltungen werden intern, in der Diakonie Stetten e. V. und von Kooperationspartnern genutzt. Im Oktober 2021 fand die „Nacht der Ausbildung“ der Wirtschaftsunioren Esslingen in Esslingen statt, bei der die gesammelten Erfahrungen miteingeflossen sind. Während des Projekts entstandene Materialien, entwickelte Onlineformate sowie die Projektergebnisse/-erfolge bleiben auch über den Projektzeitraum in unterschiedlicher Form bestehen und werden gesichert. Presseartikel wurden veröffentlicht; entwickelte Materialien sind auf der BAZ-

Homepage sowie auf dem Fachkräfteportal Perspektive ES veröffentlicht; Planungsabläufe der digitalen Matchingformate werden bei künftigen Planungen berücksichtigt; entstandene Kooperationen bleiben bestehen und werden gepflegt; Expertenwissen der Projektmitarbeiter/-innen kann intern als auch extern angefragt werden. KKV können weiter bei Bedarf auf das vorhandene Wissen der Mitarbeitenden zurückgreifen und die Kontakte zu Kammern, Agentur für Arbeit Esslingen und Partner im Bereich Übergang Schule – Beruf nutzen.



Auswertungsrunde der Projektmitarbeiter*innen nach dem Ausbildungsplatz Speed Dating-Digital
Foto: Silvia Vogel, Berufliches Ausbildungszentrum Esslingen (BAZ)

GEFÖRDERT VOM

