

4|09

www.f-bb.de

InfoForum

Aktuelles aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung



Neue Zielgruppen für Aus- und Weiterbildung erschließen

Strategien der Fachkräftesicherung – Ausbildungsmarketing und Personalentwicklung

1 Gut ausgebildete Fachkräfte tragen entscheidend zur Innovationsfähigkeit und internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Dies gilt gerade in Zeiten schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.

Rückläufige Bewerberzahlen auf dem Ausbildungsmarkt bei steigenden Qualifikationsanforderungen in den Betrieben – dieser Herausforderungen müssen sich die Unternehmen in Zukunft stellen. Bereits heute steigt die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen. Ein Drittel der Betriebe in den neuen Bundesländern können ihre Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen.

Mit flexiblen Modellen innerbetrieblicher Personalentwicklung und ganzheitlichen Bildungskonzepten für heterogene Lerngruppen können Unternehmen dabei unterstützt werden, ihr Ausbildungsengagement auf gleichem Niveau zu halten.

Beate Zeller

Themen

- 1** Strategien der Fachkräftesicherung – Ausbildungsmarketing und Personalentwicklung
- 2** Branchenorientiertes Ausbildungsmarketing am Beispiel der Transportlogistik
- 3** Bewerberpotentiale erweitern – Ausbildungskonzepte an heterogene Lerngruppen anpassen
- 4** Potenziale nutzen – Handlungsansätze aus Expertensicht
- 5** Neue Publikationen
- 6** Mitarbeiter für technische Berufe weiterbilden – Transfer von Good Practice
- 7** Ausbildernetz plus – das Ausbilderportal für KMU

Branchenorientiertes Ausbildungsmarketing am Beispiel der Transportlogistik

2 Wachstumsstarke Branchen wie Erneuerbare Energien, Umwelttechnik, Kunststofftechnologie und Logistik zeichnen sich durch ein hohes Beschäftigungspotenzial aus und tragen zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation bei. Durch gezieltes branchenorientiertes Ausbildungsmarketing können neue Ausbildungsplätze erschlossen werden. Branchenverbände spielen dabei eine Schlüsselrolle.

Branchenverbände unterstützen ihre Mitgliedsunternehmen bei der Fachkräftesicherung und sind ihrerseits daran interessiert, das Thema Ausbildung in ihren Mitgliedsunternehmen zu bewerben. Das beim fbb angesiedelte JOBSTARTER-Regionalbüro Süd führt deshalb seit 2007 eine Kampagne durch, die Branchenverbände dabei unterstützt, ihre Serviceleistungen im Bereich Ausbildung für Mitgliedsunternehmen zu verbessern. Durch die Nutzung des Programms JOBSTARTER sollen Ausbildungspotenziale in Wachstumsbranchen erschlossen werden. Hierzu hat das JOBSTARTER-Regionalbüro Süd ein mehrstufiges Verfahren entwickelt, das in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern und Hessen erfolgreich umgesetzt wird. Dabei werden in einem ersten Schritt branchenübergreifende regionale Fach-

veranstaltungen durchgeführt, um Vertreter benachbarter Branchen zusammenzubringen, Problemlagen und Handlungsbedarfe zu identifizieren und Perspektiven für die Fachkräftesicherung zu diskutieren. Die Ergebnisse der Fachveranstaltungen werden dann in den Verbänden auf der operativen Ebene vorgestellt und diskutiert. Hierzu bieten sich verbandsinterne Veranstaltungen wie z. B. Sitzungen der Ausschüsse für Berufsbildung an. Hier kommen regionale Ausbildungsverantwortliche der Verbände zusammen, die an konkreten Problemlösungsstrategien interessiert sind.



Das JOBSTARTER-Team identifiziert gemeinsam mit ihnen regionale/branchenspezifische Problemlagen und Handlungsbedarfe im Bereich Ausbildung, erarbeitet Lösungsstrategien und zeigt in diesem Zusammenhang die vielfältigen Ansatzpunkte und Instrumente auf, die JOBSTARTER zur Unterstützung von Betrieben bietet. In einem weiteren Schritt werden Einzelberatungen für Verbände organisiert, die selbst aktiv werden wollen.

Das Verfahren hat sich bewährt. Mittlerweile nutzen fünf Unternehmensnetzwerke und Verbände in Baden-Württemberg, Bayern und Hessen das Programm JOBSTARTER, um die Ausbildung in ihren Mitgliedsunternehmen zu stärken – u. a. der Landesverband Bayerischer Transport- und Logistikunternehmen (LBT) e. V. Die Vorteile solcher Initiativen auf regionaler Ebene fasst Prof. Dr. Karlheinz Schmidt, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e. V., so zusammen:

„Die Transportlogistik ist eine Wachstumsbranche. Schon heute fehlen uns Fachkräfte in diesem Bereich. Wir sind als Verband auf Bundesebene aktiv und versuchen durch bundesweite Schüleraktionen im Rahmen von Berufsmessen und Berufsorientierungstagen in Schulen sowie durch unsere Imagekampagne 'Zeig dein Profil', Jugendlichen das interessante und anspruchsvolle Aufgabenspektrum des Transportlogistiklers aufzuzeigen, um sie für eine Ausbildung zur Berufskraftfahrerin oder zum Berufskraftfahrer zu motivieren. Flankierende Maßnahmen zur Imageverbesserung der Branche auf regionaler Ebene sind eine sinnvolle Ergänzung, da man hier noch mehr auf spezifische Bedarfe eingehen kann.“

Simone Adler

Potenziale nutzen – Handlungsansätze aus Expertensicht

4 Auf der fbb-Fachtagung „Potenziale nutzen – Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis im Mittelstand“, die im September in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie durchgeführt wurde, diskutierten Bildungsexperten und Vertreter der Wirtschaft über Strategien der Fachkräftesicherung. Im Zentrum der Debatte stand der sich trotz der Krise abzeichnende Fachkräftemangel angesichts der bis zum Jahr 2020 um 20 Prozent sinkenden Zahl der Schulabsolventen: Unternehmen sind daher – so das Urteil von Bildungsexperten – bereits heute gezwungen, neue Ausbildungskonzepte zu entwickeln und dabei verstärkt auch „Randgruppen“ in den Blick zu nehmen, um die Potenziale

aller Jugendlichen zu nutzen. Dies stellt das gesamte Bildungswesen vor Herausforderungen. Die im Beschäftigungssystem nachgefragten Kompetenzen decken sich nicht mit den in der Schule vermittelten. Eine neue Lernkultur in Schulen, Berufsorientierung in Kooperation mit Unternehmen und der Ausbau von Ganztageschulen sind Lösungsstrategien, die eine individuellere Förderung ermöglichen. Die Berufsausbildung muss aus betrieblicher Sicht vor allem praxisnah über die Verzahnung von Lernorten und flexibel, z. B. über den Einsatz von Ausbildungsbausteinen/-modulen, gestaltet sein. Als weitere Erfolgsfaktoren gelten bei



Betrieben, die bereits heute die soziale Verantwortung für benachteiligte Jugendliche übernehmen, vor allem ein positives Image („Gute Ausbildung spricht sich herum“), ein enger Kontakt zu Ausbildern und Berufsschulen, die Förderung von und Unterstützung bei eigenverantwortlichem Lernen, Verantwortungsüber-


Bewerberpotenziale erweitern – Ausbildungskonzepte an heterogene Lerngruppen anpassen

3 Bis vor kurzer Zeit konnten aufgrund der hohen Zahl von Schulabgängern nicht alle Jugendlichen in berufliche Ausbildungen münden, die ihren Wünschen und Möglichkeiten entsprachen. Heute und in absehbarer Zukunft treffen schwächere Jahrgänge von Jugendlichen auf eine steigende Nachfrage nach Fachkräften. In dieser Situation ist es unabdingbar, denjenigen eine Chance zu eröffnen, die in den vergangenen Jahren keinen Zugang zum Berufsbildungssystem gefunden haben.

Sowohl zweijährige Berufe als auch arbeitsorientierte Lern- und Prüfungsformen moderner Ausbildung bieten gute Bedingungen für die Ausbildung von Jugendlichen mit geringerem Leistungsniveau. In dem vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie geförderten Vorhaben „Potenziale nutzen – Erfolgreich ausbilden“ werden deshalb Ausbilder über Berufe, Unterstützungs- und Lernformen informiert, die den Bedürfnissen und Möglichkeiten dieser Zielgruppe entsprechen und eine individuelle Förderung erlauben. Über die Präsentation von in Unternehmen bereits praktizierten Ausbildungs- und Unterstützungsmodellen, die zu einer hohen Ausbildungsqualität geführt haben, sollen Betriebe angeregt werden, auch Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen auszubilden. Ihnen wird anhand dieser ausgewählten Beispiele aufgezeigt, welchen Nutzen Betriebe aus der Ausbildung und Beschäftigung dieser Jugendlichen ziehen können und wie die Ausbildungspraxis auf mögliche

tragung, regelmäßige Leistungsbeurteilungen der Auszubildenden (Motivation) und eine Ausbildungsbegleitung bis zum erfolgreichen Abschluss.

Angesichts der aktuellen Krise warnt die Wissenschaft davor, die gleichen Fehler wie in der Krise zur Jahrhundertwende zu begehen, in der enorme Kürzungen in den Bildungsetats vorgenommen wurden, die für das Entstehen einer Fachkräftelücke im folgenden Aufschwung mitverantwortlich waren.

 Die Beiträge der einzelnen Workshops stehen auf www.f-bb.de im Bereich „Veranstaltungen – Dokumentationen“ zum Download bereit.

Daniela Wild

Schwierigkeiten reagieren kann.

Im Rahmen der f-bb-Fachtagung „Potenziale nutzen – Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis im Mittelstand“ hat das Projekt einen Workshop durchgeführt, in dem Ausbildungsleiter der Unternehmen Neumarkter Lammsbräu und Webasto AG interessierten Personalverantwortliche Ausbildungsmodelle vorgestellt haben, die sich für die Einbindung auch schwächerer Jugendlicher gut eignen.

Beide Unternehmen realisieren das Lernen im Arbeits- und Geschäftsprozess. Damit werden die Jugendlichen möglichst frühzeitig an produktive Arbeit herangeführt und erhalten eine auf das individuelle Leistungsniveau und eventuelle Lernschwierigkeiten abgestimmte Unterstützung. Die Auszubildenden lernen anhand realer Arbeitsaufträge, die von der Planung bis zur Ergebniskontrolle alle Aspekte einer vollständigen Arbeitshandlung umfassen und so das eigenverantwortliche Lernen und die Selbstlernfähigkeit fördern. Auf diese Kompetenzen wird in der Juniorfirma YOUNGDRIVE der Webasto AG besonderer Wert gelegt: Während eines zwölfwöchigen Ausbildungsabschnitts führen die Auszubildenden die Firma YOUNGDRIVE eigenständig. Sie übernehmen sämtliche Unternehmensbereiche in eigener Regie und erwirtschaften Umsätze und Gewinne unter realen Bedingungen. Mit dieser Ausbildungsmethode gewinnen die Tätigkeiten der Auszubildenden Echtcharakter. Die Auszubildenden erleben die eigene Kompetenz. Sie erfahren Anerkennung und Wertschätzung. Dies beeinflusst ihre Motivation und ihr berufliches Engagement positiv.

Eine Sammlung solcher Good Practice Beispiele wird in dem Leitfaden „**Erfolgreich ausbilden! Motivieren – Fördern – Konflikte lösen**“ vorgestellt (vgl. Neue Publikationen, Punkt 5).

Heiko Weber

5 Neue Publikationen

Mobilität steigern – Durchlässigkeit fördern

Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 55), ISBN 978-3-7639-4270-1, Best.-Nr. 6004046

Der vorliegende Band beschreibt die aktuellen Entwicklungen von EQF und ECVET und erläutert Chancen und Herausforderungen, die die europäischen Transparenzinstrumente mit sich bringen.

Erfolgreich ausbilden! Motivieren – Fördern – Konflikte lösen


Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 37), ISBN 978-3-7639-3881-0, Best.-Nr. 6001986

Mit diesem Leitfaden erhalten Ausbilder wertvolle Tipps und Instrumente, um Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen. Materialien zum Umgang mit Konflikten sowie eine Übersicht geeigneter Ausbildungsberufe für diese Zielgruppe runden den Leitfaden ab.

Externes Ausbildungsmanagement für KMU

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 41), ISBN 978-3-7639-4296-1, Best.-Nr. 6004064

Der Leitfaden versteht sich als Hilfestellung für bereits ausbildende und ausbildungswillige Unternehmen. Er stellt die vielfältigen Möglichkeiten dar, die die Inanspruchnahme externen Ausbildungsmanagements für die Betriebe bietet. Der Leitfaden erscheint im Januar 2010.

 Information und Bestellung aller Publikationen unter www.f-bb.de

 Weitere Informationen zu den Themen des Newsletters finden Sie auch online: Auf der Seite www.f-bb.de haben wir die **Plattform InfoForum** für Sie eingerichtet.


Mitarbeiter für technische Berufe weiterbilden – Transfer von Good Practice

6 Die Rekrutierung von Ingenieuren und Technikern wird schwieriger. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind darauf angewiesen, hoch qualifizierte technische Fachkräfte zu binden und weiterzubilden, um alle verfügbaren Potenziale zu nutzen. Die Kompetenzentwicklung der bestehenden Belegschaften erhält dadurch zusätzliche Bedeutung für die Sicherung des technischen Fachkräftebedarfs.

Das Projekt „Ingenieur- und Technikerqualifizierung in KMU“ stellt in der Workshopreihe „Ingenieure und Techniker rekrutieren, entwickeln und binden“ und in Publikationen Personalverantwortlichen praxisrelevantes Wissen dazu bereit, wie Mitarbeiter für technische Berufe weitergebildet werden können. In dem Projekt werden betriebliche Weiterbildungskon-

zepte bewertet, für den Transfer aufbereitet und anderen Unternehmen zugänglich gemacht. Ein Good-Practice-Beispiel innerbetrieblicher Nachwuchssicherung und Fachkräfteförderung, das sich besonders für KMU eignet, bietet das Unternehmen Endress+Hauser GmbH+Co. KG mit seinem flexiblen Personalentwicklungsprogramm. Ausgangspunkt war die Erfahrung, dass vakante Positionen nicht wie angestrebt intern besetzt werden konnten. Um Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu fördern und damit vorhandenen Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, wurde mit der betrieblichen Initiative „Comet“ ein Laufbahn- und Fördermodell initiiert. Mitarbeiter, die sich an diesem Programm beteiligen, erarbeiten selbst ihren individuellen Entwicklungsplan. Standard-Seminare zu Themen wie Konfliktmanagement, Technik und Personalentwicklung werden mit arbeitsplatznahe Lernen

über die Durchführung von Projektaufgaben, die Übernahme von Vertretungspositionen oder Hospitationen in anderen Abteilungen kombiniert. So werden Ingenieure und technische Fachkräfte mittels vorausschauender und langfristig geplanter Weiterbildung für zukünftig vakante Positionen qualifiziert und an das Unternehmen gebunden. Die Flexibilität dieses Modells gewährleistet, dass es auf den spezifischen Fachkräftebedarf und die verfügbaren Weiterbildungsressourcen eines Betriebs abgestimmt werden kann und damit gut auf weitere Firmen übertragbar ist.

Im Frühjahr 2010 erscheint als Projektpublikation der Leitfaden „Ingenieure und Techniker systematisch rekrutieren, entwickeln und binden“. Informationen zum Projekt finden Sie im Internet unter  www.f-bb.de unter „Projekte“, Bereich „Weiterbildung“.

Janine Näder

Ausbildernetz plus – das Ausbilderportal für KMU

7 Nach fünf erfolgreichen Jahren präsentiert sich das vom f-bb entwickelte und betriebene Ausbilderportal www.ausbildernetz.de in neuer Gestalt. Es wurde um weitere Informationsmodule – u. a. zum Thema „Ausbilden in der Krise“ – ergänzt und aktualisiert.

Das Portal gibt Unternehmen Hilfestellungen für jede Phase der Ausbildung – von der Entscheidung für Ausbildung über die Initiierung, Planung, Organisation und Umsetzung bis zu den Prüfungen. Tipps zur Bewerberauswahl, Checklisten und Vorschläge zu Fähigkeits- und

 Anforderungsprofilen stehen **zum Download** bereit.

Seit dem Relaunch im Mai 2009 sind die Zugriffszahlen auf über 100.000 Seitenzugriffe pro Monat gestiegen.

Willi Rümper



IMPRESSUM

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de
Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing

ANFRAGEN zum InfoForum

Nadine Wacker
Tel.: +49 (911) 277 79-379
Fax: +49 (911) 277 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

BESTELLUNG

Der Newsletter InfoForum kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de