

BIBB-Modellversuche

Neue Wege in die duale Ausbildung –
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Infoblatt 03/2013

Regionale Netzwerke knüpfen

Neue Wege in die duale Ausbildung



Für das Nationalteam kann sich jede/r Stuckateur/in mit erfolgreich abgeschlossener Gesellenprüfung bewerben. In Contests an verschiedenen Standorten in Deutschland werden die Besten ins Team berufen. Auch die Wettbewerbe sind ein Ansporn, die eigenen handwerklichen Fähigkeiten zu testen.



Impressum

Modellversuchstitel

Neue Wege in die duale Ausbildung –
Regionale Netzwerke knüpfen

Förderkennzeichen

21BBNJ08

Modellversuchsträger

Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade
Siemensstraße 8,
71277 Rutesheim
Dr. Roland Falk
Tel: 0711 4 51 23 15
falk@stuck-komzet.de

Kooperations-/Verbundpartner

Kultusministerium Baden-Württemberg
Überbetriebliche Ausbildungsstätte Leonberg

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Programmleitung und fachwissenschaftliche Koordination

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski
Bundesinstitut für Berufsbildung

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczisló
Bundesinstitut für Berufsbildung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn

www.bibb.de/heterogenitaet



Für die Unternehmen des Bauhauptgewerbes gestaltet sich das Finden von Auszubildenden zunehmend schwieriger. Als Ursachen sind hierfür einerseits der zunehmende Akademisierungsdruck seitens der Gesellschaft auf Eltern und Jugendliche zu nennen, die für immer längere Verweildauer in den allgemeinbildenden Schulen sorgt, aber auch eine vermeintlich geringe Attraktivität von Bau- und Handwerksberufen. Dies führt bereits heute dazu, dass jeder zweite Fachbetrieb im Stuckateur-Handwerk seinen Bedarf an ausgebildeten Fachkräften nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt decken kann. Die demografische Entwicklung wird diese Situation in den nächsten Jahren weiter verschärfen.

Daneben ist die Ausbildungsbereitschaft der Stuckateurbetriebe in den letzten Jahren aufgrund verschiedener Ursachen nach und nach gesunken, so dass heute nur noch jeder vierte ausbildungsfähige Betrieb überhaupt ausbildet. Neben schlechten Erfahrungen mit nicht „ausbildungsreifen“ Jugendlichen wird als Grund nicht auszubilden meist der Mangel an Bewerber/innen genannt. Gerade kleine Unternehmen sind hierbei passiv und begeben sich in der Regel nicht aktiv auf die Suche nach Auszubildenden. Daher benötigen speziell kleinere Unternehmen eine Motivation und möglichst schnelle Erfolgserlebnisse, um sich entweder überhaupt oder erneut für eine duale Ausbildung in ihrem Betrieb gewinnen zu lassen.

Frauen – Zukunftstag

Um zusätzlich Mitarbeiter/innen – speziell der KMU – für das Thema Ausbildung zu sensibilisieren, hat das Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade einen Frauen-Zukunftstag ins Leben gerufen.

Am 18. September nahmen rund 50 Frauen aus dem Handwerksbüro, darunter Meisterfrauen, Wohnberaterinnen und Büroleiterinnen an der Veranstaltung im baden-württembergischen



Remstal teil. Nach einem eindrucksvollen Vortrag zur Ausbildungssituation im Stuckateur-Handwerk, in dem auch die neue Potenzialförderung **Berufsstart Bau** vorgestellt wurde, nutzten die Teilnehmerinnen einen Spaziergang zum Landgut Burg, um sich über das Gehörte und die eigenen Erfahrungen auszutauschen. Nach weiteren Vorträgen und Erfahrungsaustauschen haben sich spontan zwei Drittel der Anwesenden bereit erklärt, an der Einstiegs-Qualifizierung teilzunehmen und entsprechende Plätze zur Verfügung zu stellen.



Gerade die Frauen im Handwerksunternehmen haben bei der Personalführung eine Schlüsselstelle. Sie kümmern sich um alle Belange der Mitarbeiter/innen und sind auch für die Auszubildenden bei organisatorischen Fragestellungen die ersten Ansprechpartner. Diese Einschätzung haben uns auch die Teilnehmerinnen bestätigt und es wird künftig regelmäßig diesen „Frauen-Zukunftstag“ geben, um wichtige Themen im Handwerksbetrieb anzusprechen.

Beim Frauentag haben wir auch ein neues Seminarformat auf Anregung der Teilnehmerinnen entwickelt. So hat sich die Veranstaltung in drei Themenblöcke gegliedert, die jeweils durch eine ca. 30 bis 45minütige Wanderung durch den Weinberg unterbrochen wurde.

Beim „Kreativspaziergang“ konnte gleich über das Gehörte diskutiert werden. Dabei hat ein intensiver Erfahrungsaustausch stattgefunden.

Die Teilnehmerinnen haben das Seminarformat ausdrücklich gelobt, so dass wir dies im Rahmen des Frauen-Zukunftstags künftig fest einplanen werden.

Ausbildungsleitfaden

Um darüber hinaus Betriebe zu motivieren, überhaupt, mehr oder wieder auszubilden, hat das Kompetenzzentrum einen Ausbildungsleitfaden für Ausbildungsbetriebe im Stuckateur-Handwerk entwickelt, der die meisten Fragen zur dualen Ausbildung aus der Sicht ausbildungsfähiger Betriebe beantwortet und somit eine Hilfestellung im Alltag bietet.

Neben vielen rechtlichen Grundlagen sind im Leitfaden auch Tipps zum Ausbildungsmarke-

ting, zur Bewerberauswahl und erfolgreichen Durchführung der betrieblichen Ausbildung enthalten.

In diesem Leitfaden sind die Erkenntnisse aus dem Modellversuch umfänglich eingeflossen. So werden die Azubi-Trainer, der Experte im Unterricht oder auch das Eignungspraktikum entsprechend vorgestellt. Durch die Verbreitung des Leitfadens über den Bundesverband Ausbau und Fassade ist ein Transfer der Modellversuchsergebnisse an alle Stuckateure bundesweit gewährleistet.

Ein Exemplar des Ausbildungsleitfadens wurde im Oktober 2013 allen Betrieben, die Mitglied der Fachorganisation in den einzelnen Bundesländern sind, kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Verstetigung und Transfer

Die hier vorgestellten Instrumente wurden neu entwickelt, da sich der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in einem stetigen Wandel befindet. So hinterfragen die Verantwortlichen des Kompetenzzentrums während der Laufzeit des Modellversuchs ständig, welche Maßnahmen effizient sind, welche zu verbessern sind, welche den gesamten Prozess voranbringen und welche davon geeignet sind, die formulierten Ziele zu erreichen und damit emergente Ergebnisse versprechen. Durch die hier vorliegenden Ergebnisse im Modellversuch kann bereits heute von einer nachhaltigen Verstetigung und einem Transfer in horizontaler und vertikaler Branchenausrichtung gesprochen werden.

Ausbildungsleitbild

Im Ausbildungsleitfaden gibt es auch Checklisten und einen Antrag auf Ausstellung eines Ausbildungsleitbildes, den das Komzet anstelle des ursprünglich geplanten zertifizierten Ausbildungsbetriebes anbietet. Im Ausbildungsleitbild unterwirft sich der Betrieb der Anforderung, gewisse Standards einzuhalten, etwa, dass ein Azubi-Trainer im Betrieb ausgebildet wird und

das Ausbildungshandbuch für die Ausbildung eingesetzt wird. Firmen die das Ausbildungsleitbild unterzeichnet haben und sich so einer Selbstüberprüfung stellen, werden im Internetportal unter www.stuck-azubi.de besonders gekennzeichnet, um so einen Marketingvorteil zu haben.

Attraktivität des Berufes erhöhen

Durch das im Modellversuch entwickelte Nationalteam der Stuckateure werden zahlreiche Veranstaltungen bespielt. Im Nationalteam sind die jeweils Jahrgangsbesten aus der gesamten Bundesrepublik versammelt und genießen zusätzlich durch intensive Coachingeinheiten eine Elitenförderung. Dies führte aktuell bei den WorldSkills in Leipzig dazu, dass der beste deutsche Teilnehmer, Herr Andreas Schenk die Weltmeisterschaft im Stuckateur- und Trockenbauwettbewerb gewann.



Antrag auf Ausstellung eines Ausbildungsleitbildes
Qualifizierter Ausbildungsbetrieb der Stuckateur-Innung

Die Zukunft beginnt heute!
Der Beruf Stuckateur/in ist ein besonders vielseitiger Beruf, der Tradition und Moderne mit hohen Ansprüchen verbindet.

Es ist uns daher sehr wichtig, das Wissen und Können dieses schönen und anspruchsvollen Berufes mit seinen zahlreichen Herausforderungen rund um Energiewende und schönes, gesundes sowie barrierefreies Wohnen an nachfolgende Generationen weiter zu geben.

Um dieser nächsten Generation die erforderliche Hilfestellung für die Bewältigung dieser Aufgaben zu bieten, verpflichten wir uns zu dem nachstehenden Leitbild.

Unsere Auszubildenden im Beruf Stuckateur/in können von uns erwarten:

- Es gibt mindestens einen Azubi-Trainer als feste Ansprechperson im Betrieb. Dieser Azubi-Trainer ist auch Kontaktperson zwischen Azubi, Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Überbetrieblicher Ausbildungsstätte (ÜbA).
- Es wird die tarifliche Ausbildungsvergütung bezahlt.
- Der Betrieb stellt die Arbeitskleidung und eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.
- Azubi, Chef und Azubi-Trainer tauschen sich regelmäßig aus. Mindestens 2 x jährlich wird der Ausbildungsplan/Lernerfolg überprüft und abgeglichen.
- Das Team in unserem Betrieb integriert die Auszubildenden und bietet gemeinsame Aktivitäten an.
- Die Auszubildenden erhalten eigene Verantwortlichkeit im Bereich Werkstatt, Betriebschef oder auf Baustellen, die eigenständig betreut werden.
- Jeder Auszubildende erhält das Ausbildungshandbuch im Stuckateur-Handwerk inkl. Berichtsvorlagen.
- Die betrieblichen Ausbilder und die Azubi-Trainer nehmen jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen des Fachverbandes der Stuckateure teil.

Datum / Unterschrift

Stempel

22

Leitfaden zur Ausbildung im Stuckateur-Handwerk