

Hermann-Schmidt-Preis 2011

Auszeichnung für Innovative Berufsbildung



**Innovative
Berufsbildung**



Modelle zur Nachwuchssicherung durch duale Berufsausbildung

Deutschland droht aufgrund der demografischen Entwicklung eine erhebliche Fachkräftelücke. In einigen Regionen und Branchen spüren die Betriebe den Nachwuchsmangel bereits heute deutlich. In dieser Situation entwickeln viele Unternehmen neue Ideen und Aktivitäten, um junge Leute für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen und zu leistungsfähigen Fachkräften auszubilden. Häufig werden sie dabei von beruflichen Schulen, Überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Kammern oder anderen Bildungsdienstleistern unterstützt oder arbeiten mit diesen zusammen. Dabei nehmen sie das gesamte Nachwuchspotenzial für eine duale Berufsausbildung in den Blick.

Dazu gehören zum einen junge Leute, die es schwer haben, eine Berufsausbildung zu beginnen und erfolgreich zu beenden: zum Beispiel Schulabgänger/-innen ohne Abschluss, Schüler/-innen mit schwachen Schulabschlüssen, insbesondere mit einem schwachen Hauptschulabschluss, junge Menschen aus schwierigen sozialen Verhältnissen und häufig auch junge Leute mit Migrationshintergrund. Ihnen eine Chance zu geben und sie erfolgreich zu einem Berufsabschluss zu führen, ist aus gesellschaftlichen Gründen notwendig, aber auch unabdingbar, um den Fachkräftemangel zu begrenzen und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu erhalten.

Ebenso wichtig ist es jedoch, leistungsstarke junge Leute gezielt anzusprechen und ihnen attraktive Ausbildungs- und

Aufstiegsmöglichkeiten anzubieten. Angesichts weiter zurückgehender Schulabgängerzahlen müssen Unternehmen hier besondere Angebote und Modelle entwickeln, um im Wettbewerb mit anderen Bildungsgängen bestehen zu können.

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2011 des Vereins „Innovative Berufsbildung“ wurde deshalb ein beispielhaftes Modell ausgezeichnet, das neue und nachweislich erfolgreiche Wege zur Nachwuchsgewinnung durch duale Berufsausbildung geht. Besonders erwünscht waren Wettbewerbsbeiträge, an denen kleine und mittlere Unternehmen beteiligt waren, und solche, die Nachwuchs aus mehreren der genannten Zielgruppen rekrutieren.

Das mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2011 ausgezeichnete Modell wurde durch eine Fachjury ausgewählt und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro. Darüber hinaus hat die Jury drei weitere Sonderpreise verliehen, die ein Preisgeld in Höhe von jeweils 1.000 Euro erhielten.

Die Preisverleihung fand anlässlich des 6. BIBB-Berufsbildungskongresses „Kompetenzen entwickeln – Chancen eröffnen“ am 19. September 2011 in Berlin statt.

Der Hermann-Schmidt-Preis

1996 wurde der Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (BIBB), und dem W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (wbv), mit dem Ziel gegründet, innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis zu initiieren, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Seit 1997 vergibt der Verein jährlich den Hermann-Schmidt-Preis, um damit besondere Leistungen aus ausgewählten Bereichen der Berufsbildung auszuzeichnen. Namensgeber ist Prof. Dr. Hermann Schmidt, der von 1977 bis 1997 Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung war.



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Hermann-Schmidt-Preisträger 2011

„Berufsorientierungskonzept 2011 als Modell der Zukunft“

Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Detmold

Weidmüller

Beim Hermann-Schmidt-Preisträger 2011 handelt es sich um ein vom Unternehmen Weidmüller Interface initiiertes und finanziertes Berufsorientierungskonzept in Kooperation mit Haupt-, Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien und Bildungsdienstleistern. Ziel des Projekts ist es, Jugendliche für die Ausbildung in MINT-Berufen zu gewinnen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und den eigenen Fachkräftenachwuchs in den technischen Berufen des Unternehmens zu sichern. Die alle Schulformen umfassende Berufsorientierung, in der Schülerinnen und Schüler je nach ihren Interessen zusammenarbeiten, ist stufenförmig, altersgerecht, systematisch und nachhaltig angelegt. Sie beginnt in der 7. Klasse und umfasst zweieinhalb Jahre.

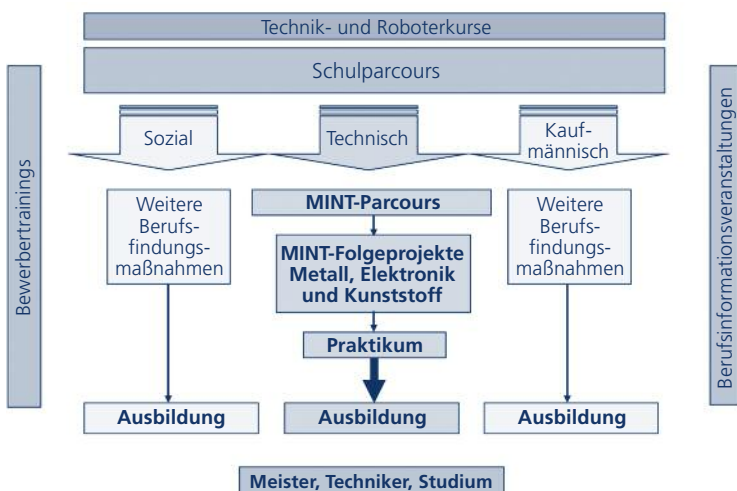
Das Konzept ist in „Berufsorientierungs-Blöcke“ gestaltet und praxisorientiert ausgerichtet. Die Schulnoten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer spielen bei der Auswahl und Zusammensetzung der Gruppen keine Rolle. Entscheidend sind vielmehr die Fähigkeiten, die jede und jeder Einzelne mitbringt. Bewusst werden Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlicher Leistungsfähigkeit angesprochen, mit dem Ziel, dass zum Beispiel „starke“ Gymnasiastinnen und Gymnasiasten mit „schwächeren“ Hauptschülerinnen und Hauptschülern zusammenarbeiten. Darüber hinaus wird auf eine übereinstimmende Berufsorientierungsstruktur in den Kooperations-schulen und bei den weiteren Partnern hingewirkt. Ziel ist es,

Synergien zu schaffen, effiziente Abläufe zu gewährleisten und Ressourcen schonend einzusetzen. Die Initiative ist auf Nachhaltigkeit angelegt, weil das Projekt in den kommenden Jahren das führende Instrument zur gezielten Nachwuchsrekrutierung des Unternehmens sein soll.

Für alle Maßnahmen, die die Jugendlichen durchlaufen (Technik- und Roboterkurse, Berufsinformationsveranstaltungen, Schul- und MINT-Parcours sowie Praktika), gilt, dass diese ein individuelles Feedback erhalten und zur Selbst-reflexion und Gruppendiskussion angeregt werden. Die dort gemachten Erfahrungen ermöglichen den Jugendlichen anschließend eine fundierte Berufswahl. Alle Schülerinnen und Schüler erhalten aussagekräftige Teilnahmebescheinigungen, die für Bewerbungen um weitere Praktika und Ausbildungsplätze genutzt werden können.

Das Unternehmen Weidmüller Interface entwickelt, produziert und vertreibt weltweit Produkte der elektrischen Verbindungstechnik und Elektronik. Weidmüller Interface ist stark international ausgerichtet und verfügt über eigene Produktionsstätten, Vertriebsgesellschaften und Niederlassungen in mehr als 80 Ländern. Weltweit erwirtschaftet das Unternehmen mit rund 3.400 Mitarbeiter/-innen einen Jahresumsatz von mehr als 400 Millionen Euro. 171 Jugendliche werden in zwölf Berufen ausgebildet – davon zwölf in einem Dualen Studium und weitere zwölf besonders engagierte Auszubildende in speziellen Fördermaßnahmen für Leistungsstärkere. Aber auch „schwächere“ Auszubildende erhalten gezielte Fördermaßnahmen, zum Beispiel in Mathematik.

► Das Projekt entspricht in hohem Maße der Zielsetzung des diesjährigen Wettbewerbs um den Hermann-Schmidt-Preis. Die Jury betont den innovativen, übertragbaren Charakter des Projekts und würdigt insbesondere den alle Schulformen umfassenden übergreifenden Ansatz, der Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Stärken und Potenziale und sozialer Herkunft zusammenführt und auf eine einheitliche Berufsorientierungsstruktur in den unterschiedlichen Schulformen hinwirkt.



Kontakt:

Weidmüller Interface GmbH & Co.KG

Wolfgang Gwiasda

Ohmstraße 9

32758 Detmold

Tel.: 05231/14-1332

E-Mail: wolfgang.gwiasda@weidmueller.de

www.weidmueller-akademie.de

www.weidmueller.com

Sonderpreis

„Qualifizierung der Praxisausbilder“

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, Düsseldorf



AOK BILDUNGSZENTRUM
: lernen tagen wohnen.

Ausgehend von der These, dass die pädagogische Arbeit mit den Auszubildenden professionalisiert werden muss, weil die Gruppe der Auszubildenden in ihrem Lern- und Arbeitsvermögen sowie unter Berücksichtigung weiterer individueller Voraussetzungen deutlich heterogener geworden ist, hat das Bildungszentrum der AOK Rheinland/Hamburg in Grevenbroich ein neues Bil-

dingsprodukt zur „Qualifizierung der Praxisausbilder“ entwickelt. Dieses zielt insbesondere auf die Gruppe der „ausbildenden Fachkräfte“ ab, die sich im direkten Kontakt mit den Jugendlichen um deren Ausbildung kümmern.

Ziel des Projekts ist es, die Qualifizierung der „ausbildenden Fachkräfte“ nachhaltig zu fördern und zu professionalisieren, damit diese besser darauf vorbereitet sind, Jugendliche mit unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen individuell zu fördern und zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu begleiten. Die Auszubildenden der AOK Rheinland/Hamburg stammen aus allen Schulformen (Hauptschule, Realschule, Gymnasium).

Ergebnis dieses neuen berufspädagogischen Bildungsprodukts ist ein aus den Inhalten der Ausbildereignungslehrgänge abgeleitetes Curriculum. Es umfasst 48 Unterrichtsstunden für „ausbildende Fachkräfte“ und bezieht sich auf folgende Inhalte:

- Lernen begleiten und Lernen motivieren,
- Lern- und Arbeitsaufgaben erkennen und gestalten,
- Ausbildungsleistungen feststellen und bewerten,
- berufliche Fähigkeiten erwerben und Kompetenzen entwickeln sowie
- persönliche Entwicklung fördern.

Die sechstägige Qualifizierungsmaßnahme schult die speziellen pädagogischen Kompetenzen der „ausbildenden Fachkräfte“ und endet mit einer Prüfung, deren Ergebnisse auf die Ausbildereignungsprüfung nach AEVO angerechnet werden können. Damit ist ein Anschluss der AOK-Weiterbildung an das berufspädagogische Qualifikationssystem des Bundes gewährleistet. Die AOK versteht ihre Qualifizierungsmaßnahme zudem auch als Ansatz für eine systematische Personalentwicklung in die betrieblichen Ausbildungsdienstleistungen.

Der Geschäftsbereich „Personalentwicklung und Bildung“ der AOK Rheinland/Hamburg stellt die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung der rund 7.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Jährlich werden rund 300 Jugendliche in vier



Ausbildungsberufen (Sozialversicherungsfachangestellte, Kaufleute für Bürokommunikation, Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r sowie Koch/Köchin) ausgebildet. Einen Teilbereich des Geschäftsbereichs „Personalentwicklung und Bildung“ stellt das Bildungszentrum in Grevenbroich dar, in dem die Qualifizierungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden.

- Nach Auffassung der Jury ist das Projekt von „hoher berufsbildungspolitischer Relevanz“ und setzt an einer entscheidenden Schnittstelle im System der Qualifizierung des Ausbildungspersonals an, da es nicht die Gruppe der „hauptberuflichen Ausbilder“, sondern die der „ausbildenden Fachkräfte“ zentral in den Blick nimmt. Die Jury würdigt beim diesjährigen Sonderpreisträger zudem, dass die Ergebnisse dieses „höchst innovativen“ Projekts über einen ausgeprägten Verwertungs- und Transfercharakter verfügen, da sie von den Betrieben entweder direkt oder mittelbar über Bildungsträger genutzt werden können.

Kontakt:

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse
Ralf Jansen
Petra Pigerl-Radtke
Geschäftsbereich Personalentwicklung/Bildung
Bildungszentrum
Schwarzer Weg 5–7
41515 Grevenbroich
Tel.: 02181/693-123
E-Mail: ralf.jansen@rh.aok.de
E-Mail: petra.pigerl-radtke@rh.aok.de
www.aok.de/rh

Sonderpreis

„Förderung von Jugendlichen im Ausbildungsberuf Elektroanlagenmonteur – unter besonderer Berücksichtigung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern“

SMA Solar Technology AG, Niestetal



SOLAR TECHNOLOGY

Ausgehend vom konkreten Bedarf an Fachkräften mit einem elektrotechnischen Schwerpunkt und der erklärten Absicht des Unternehmens, künftig auch Jugendliche mit schwachen Hauptschulabschlüssen fördern zu wollen, hat der Vorstand der SMA Solar Technology AG im Jahr 2007 in Abstimmung mit der Ausbildungsleitung entschieden, den Ausbildungsberuf des Elektroanlagenmonteurs in das Ausbildungsspektrum des Unternehmens aufzunehmen. Derzeit werden allein in diesem Ausbildungsberuf rund 60 Jugendliche im Unternehmen ausgebildet. Den örtlichen Schulen werden hiervon rund 15–18 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Sechs davon werden von drei umliegenden Gesamtschulen in Eigenregie vergeben.

Die interessierten Schülerinnen und Schüler durchlaufen zwar einen formalen Auswahlprozess des Unternehmens, wer jedoch letztendlich von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Ausbildungsplatz erhält, entscheiden die Schulen.

Um den Erfolg der Ausbildung sicherzustellen, hat das Unternehmen eine Reihe begleitender Maßnahmen etabliert und einen Sozialpädagogen eingestellt. Die Maßnahmen umfassen Beratung, sozialpädagogische Unterstützung, erlebnispädagogische Angebote, Seminare und Unterricht zum Beispiel zur Entwicklung von Lernstrategien, professionelles externes Gruppencoaching sowie Stützunterricht zu Themen,



die die Jugendlichen in der Berufsschule behandeln. Zudem wurden die betreuenden Ausbilder intensiv fachlich gefördert und im Umgang mit Konflikten geschult.

Die erste Ausbildungsgruppe aus dem Jahr 2007 umfasste insgesamt neun Hauptschülerinnen und Hauptschüler, die inzwischen alle ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und vom Unternehmen übernommen worden sind. Aktuell ist geplant, das Projekt um eine Mentoren-Initiative zu erweitern, in der leistungstärkere Auszubildende aus anderen Berufsgruppen die Hauptschülerinnen und Hauptschüler unterstützen.

Die SMA Solar Technology AG mit Sitz in Niestetal bei Kassel ist Weltmarktführer bei der Produktion von Photovoltaik-Wechselrichtern, einer zentralen Komponente jeder Solarstromanlage. Das Unternehmen verfügt über 15 Auslandsgesellschaften auf vier Kontinenten und beschäftigt zurzeit rund 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Jahresumsatz von mehr als 900 Millionen Euro. Über 300 Jugendliche werden in insgesamt 15 Ausbildungsberufen ausgebildet.

- Die Jury würdigt das Projekt als eine vorbildliche und auf Nachhaltigkeit angelegte Initiative einer eigenfinanzierten betrieblichen Förderung benachteiligter beziehungsweise leistungsschwächerer Hauptschülerinnen und Hauptschüler. In der nach Auffassung der Jury umfassenden und professionell gestalteten Ausführung hat das Projekt des diesjährigen Sonderpreisträgers einen ausgesprochen hohen Innovationscharakter und ist zugleich auf andere mittlere und größere Unternehmen übertragbar.

Kontakt:

SMA Solar Technology AG

Martina Fischmann

Sonnenallee 1

34266 Niestetal

Tel.: 0561/9522-2651

E-Mail: Martina.Fischmann@SMA.de

www.SMA.de

Sonderpreis

„Unternehmerinitiative für bessere Ausbildung in der Grünen Branche“

Initiative für Ausbildung, Nürtingen

Initiative für Ausbildung

Das Projekt des diesjährigen Sonderpreisträgers ist eine Unternehmerinitiative zur Qualitätssicherung und -entwicklung in den „Grünen Berufen“. Die Initiative basiert auf einer Kooperation von zurzeit 52 Betrieben aus dem gesamten Bundesgebiet. Derzeit sind die gärtnerischen Fachrichtungen Garten- und Landschaftsbau mit Baumpflege, Blumen- und Zierpflanzenbau sowie Baumschule mit insgesamt rund 220 Auszubildenden vertreten. In Baden-Württemberg umfasst die Initiative bereits mehr als 10 % der Auszubildenden, die in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus ausgebildet werden. Die Initiative wurde vom Unternehmer Albrecht Bühler aus Nürtingen entwickelt und im Jahr 2010 gegründet.

Die Initiative für Ausbildung versteht sich als Netzwerk von Firmen in der „Grünen Branche“, die sich in besonderem Maße für eine hohe Ausbildungsqualität einsetzen. Diese Qualität basiert auf den drei grundlegenden Prinzipien Einfachheit, Glaubwürdigkeit und Offenheit und wird anhand von zwölf Kriterien verbindlich beschrieben. Die Teilnehmer der Initiative verpflichten sich, diese Kriterien bei der Ausbildung in ihren Unternehmen umzusetzen. Als „Gegenleistung“ erhalten sie ein Ausbildungssiegel – zum Beispiel als „TOP-Ausbildungsbetrieb für Landschaftsgärtner“. Die Initiative unterstützt die Betriebe bei der Umsetzung der Kriterien sowie bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Mit diesen Maßnahmen will die Initiative den Fachkräftenachwuchs in der „Grünen Branche“ sichern, die Ausbildungsqualität steigern und insbesondere lernschwächeren Jugendlichen eine Chance auf Ausbildung eröffnen und sie zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss führen.

Zum Kriterienkatalog gehören:

- Es ist eine Ansprechperson für die Auszubildenden im Betrieb vorhanden.
- Die Auszubildenden werden tarifgerecht bezahlt.
- Der Betrieb stellt den Auszubildenden eine vorbildliche Ausstattung mit wetterfester Kleidung, persönlicher Schutzausrüstung und Werkzeugkiste zur Verfügung.
- Es finden regelmäßig Gespräche mit den Auszubildenden statt. Mindestens zweimal im Jahr wird der Ausbildungsplan intensiv besprochen.
- Feedbackbögen kommen zum Einsatz, die es erleichtern, Lob und Kritik mitzuteilen und daraus zu lernen.
- Es werden gemeinsame Aktivitäten für Auszubildende angeboten. Azubi-Tage und Fachexkursionen fördern die Teambildung.

- Die Auszubildenden lernen in einem zweiwöchigen Austausch auch andere Partnerbetriebe kennen.
- Die Auszubildenden erhalten eigene Verantwortungsbereiche, die sie selbstständig betreuen. Im 3. Ausbildungsjahr wird zudem ein besonderes „Azubi-Projekt“ angeboten, mit dem das selbstständige Arbeiten weiter vertieft wird.
- Der Betrieb fördert die fachliche Entwicklung der Auszubildenden durch die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen wie zum Beispiel Lkw-Führerschein, Seilklettertechnik etc.
- Die Ausbilderinnen und Ausbilder treffen sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch.
- Den Auszubildenden werden dezentrale Prüfungsvorbereitungstage angeboten.
- „Lernschwächere“ Auszubildende erhalten besondere Hilfen und Unterstützung durch einen „Fahrplan für gute Ausbildung“.

- Die Jury würdigt die „Initiative für Ausbildung“ als innovative Maßnahme zur Qualitätssicherung und -entwicklung in der „Grünen Branche“ und erkennt insbesondere den umfassenden Ansatz von der Ausbildung bis zur Fortbildungsförderung mit einem breiten Angebot zur Unterstützung der Mitgliedsbetriebe an.



Kontakt:

Initiative für Ausbildung

Albrecht Bühler

Hindenburgstraße 67

72622 Nürtingen

Tel.: 0711/3650500

E-Mail: albrecht@buehler-teamwork.de

www.buehler-teamwork.de



Weitere nominierte Bewerbungen

„TOP-Ausbildungsstelle“ (TOPAS)

Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg



Ziel des Projekts „TOPAS“, an dem zurzeit 39 Betriebe unterschiedlichster Gewerke teilnehmen, ist die Qualitätssicherung und -entwicklung der dualen Berufsausbildung im Handwerk.

Dadurch soll die Attraktivität der Ausbildung verbessert und die Nachfrage von Schulabsolventen/-innen nach einer Ausbildung im Handwerk gesteigert werden. Dies wird durch die Umsetzung folgender Maßnahmen angestrebt:

- ein Ausbildungshandbuch mit Hilfestellungen für Betriebe sowie spezielle TOPAS-Seminare für Auszubildende und das Ausbildungspersonal,
- die freiwillige Einhaltung von Qualitätsstandards in Verbindung mit der Verleihung eines Gütesiegels,
- die Kooperation der Betriebe über Branchengrenzen hinweg,
- besondere Angebote für Auszubildende (z. B. Auslandsaufenthalte oder Teilnahmen an Weiterbildungen zur Förderung fachlicher, sozialer und personaler Kompetenzen),
- ein spezielles „TOPAS“-Zertifikat, in denen die Teilnahme der Auszubildenden an den besuchten Seminaren dokumentiert bzw. zertifiziert wird.



Das Projekt fördert auf innovative und nachhaltige Weise die freiwillige Qualitätssicherung und -entwicklung der dualen Berufsausbildung im Handwerk. Nach einer anfänglichen Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) wird das Projekt inzwischen weitgehend von den Betrieben selbst finanziert. Eine Ausweitung auf andere Regionen in Hessen ist angedacht.

Die Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg ist Dachverband und Interessensvertretung von 13 Handwerks-Innungen des gleichnamigen Landkreises. Sie betreibt diverse Bildungseinrichtungen im Bereich der beruflichen Orientierung und Ausbildung, in der überbetrieblichen Ausbildung sowie in der Umschulung und Weiterbildung. Die Kreishandwerkerschaft beschäftigt zurzeit 25 Mitarbeiter/-innen und bildet zwei Jugendliche aus.

Kontakt:

Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg

Tanja Seraphin

Christian-Paul-Straße 5

34497 Korbach

E-Mail: seraphin@khkb.de

www.volldiezukunft.de

„Allgaier-Schulpreis“

Allgaier Werke GmbH, Uhingen



Der Allgaier-Schulpreis wurde vor zehn Jahren ins Leben gerufen und ist eine örtliche Kooperation der Allgaier Werke

GmbH in Uhingen mit den Schulen der Region. Er wird jährlich an Schülerinnen und Schüler mit besonderen Leistungen in den Fächern Technik und Naturwissenschaft vergeben. Die Schülerinnen und Schüler stellen ihre Technik-Projekte anhand von Modellen dar, die sie über einen Zeitraum von sechs Monaten im Schulunterricht selbstständig geplant haben. Zur Durchführung steht ihnen unter anderem auch die Lehrwerkstatt von Allgaier zur Verfügung. Abschließend präsentieren die Preisträger ihre Projekte vor der Allgaier-Geschäftsführung. Bislang wurden rund 130 Schülerinnen und Schüler aufgrund ihres besonderen Engagements mit einer Urkunde und einem Preisgeld ausgezeichnet. 17 Preisträger haben anschließend eine Lehre bei Allgaier absolviert.

Ziel des Projekts ist es, Schülerinnen und Schüler im technischen Bereich zu fördern und ihnen die attraktiven Ausbildungsmöglichkeiten im gewerblich-technischen Bereich näher zu bringen. So sollen die Chancen der Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt verbessert und frühzeitig eine Verbindung zu den Unternehmen der Region hergestellt werden. Das Projekt richtet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler von Förder-, Haupt- und Realschulen.

Die Allgaier Werke GmbH sind Systemlieferant der internationalen Automobilindustrie im Bereich der Fertigung von Karosseriewerkzeugen sowie in der Umformtechnik. Der Maschinen- und Apparatebau für die Verfahrenstechnik ist die zweite Säule der Firmengruppe. Das Unternehmen beschäftigt zurzeit rund 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bildet rund 70 Jugendliche aus – darunter auch zehn Auszubildende in Form eines dualen Studiums.



Kontakt:

Allgaier Werke GmbH

Dr. Ralf Obermaier

Ulmer Straße 75, 73066 Uhingen

E-Mail: ralf.obermaier@allgaier.de

www.allgaier.de

„Triales Studium“

Handwerkskammer zu Köln



Das Handwerk benötigt zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit dringend hoch qualifizierte Nachwuchskräfte. Daher muss die Attraktivität des Handwerks gerade bei der Zielgruppe der Jugendlichen mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife gestärkt werden. Aus diesem Grund bietet die Handwerkskammer zu Köln in Kooperation mit der privaten

Fachhochschule des Mittelstandes (FHM) seit Oktober 2010 das „Triale Studium“ an. Der Studiengang integriert die Facharbeiterausbildung in einem Ausbildungsbetrieb und die Meisterausbildung an der Handwerkskammer zu Köln mit einem Studium. Beginnend mit einer Ausbildung im dualen System über die berufsbegleitende Weiterbildung zum Handwerksmeister führt der attraktive Karrierepfad in nur vierinhalb Jahren unter Anrechnung der erworbenen Kompetenzen bis zum Bachelor-Abschluss in Betriebswirtschaft („Handwerksmanagement“) mit der anschließenden Option eines Master-Studiums.

Dieser neue, innovative Weg für Ausbildungsinteressierte richtet sich an leistungsstarke Jugendliche, um künftige Fach- und Führungskräfte für das Handwerk zu rekrutieren, neue Betriebe für eine attraktive Ausbildung zu gewinnen, Betriebsnachfolgen rechtzeitig zu klären sowie die Abiturienten- und Frauenquote im Handwerk zu erhöhen.

In der Handwerkskammer zu Köln sind mehr als 31.500 Mitgliedsbetriebe zusammengefasst, die mit rund 188.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Jahresumsatz von mehr als 15 Mrd. Euro erwirtschaften.

Kontakt:

Handwerkskammer zu Köln

Michael Brücken

Heumarkt 12, 50667 Köln

E-Mail: bruecken@hwk-koeln.de

www.hwk-koeln.de



„Print – Printer – Interprint Check-in!“

Interprint GmbH, Arnsberg



Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften gerade für technische Berufe im ländlichen Raum zunehmend schwieriger wird, hat die Interprint GmbH aus Arnsberg im Sauerland ein innovatives Konzept zur Verbesserung ihres Ausbildungsmarketings entwickelt. Ziel des zunächst auf drei bis fünf Jahre angelegten und vom Unternehmen selbst finanzierten Projekts ist es, am Standort in Arnsberg langfristig genügend gute und motivierte Auszubildende für den eigenen Betrieb – hier im Ausbildungsberuf des Medientechnologen – zu rekrutieren.

Das Konzept umfasst im Einzelnen:

- Unterstützung der Schulen vor Ort, insbesondere der Haupt- und Förderschulen beim Thema Berufsorientierung und Bewerbungstraining (die Schulpartnerschaften sollen künftig ausgebaut werden),
- Nutzung des Girls' bzw. Boys' Day mit dem Ziel, Praktikanten/Bewerber für Ausbildungsplätze zu gewinnen,
- Teilnahme an Berufsbörsen und Ausbildungsmessen,
- moderne und zielgruppengerechte Kommunikation und Präsentation (Social Media sowie ein Internetangebot in acht Sprachen),
- spezielle Elterntage im Betrieb sowie
- Einstellungstests und gemeinsame Projekte der eigenen Auszubildenden zur Förderung der Teamfähigkeit.

Die Interprint GmbH ist ein Familienunternehmen und eine der weltweit führenden Dekordruckereien. Die Produktpalette umfasst Holz-, Stein- und Kreativdekore, die zahlreiche Oberflächen von Möbeln und Fußböden im Innenausbau gestalten. Da es bundesweit nur wenige Dekortiefdruckereien gibt, ist Interprint in besonderem Maße auf die Rekrutierung und Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses angewiesen. Das Unternehmen beschäftigt rund 350 Mitarbeiter/-innen und bildet 20 Jugendliche aus.



Kontakt:

Interprint GmbH

Andrea Pusch

Westring 22, 59759 Arnsberg

E-Mail: andrea.pusch@interprint.de

www.interprint.de

Modelle zur Nachwuchssicherung durch duale Berufsausbildung

Weiterführende Informationen

BÜHLER, TED; KLEMISCH, HERBERT: **Erneuerbare Energien als Motor für Ausbildung und Beschäftigung** In: Die berufliche Bildung der Zukunft: Herausforderungen und Reformansätze/Maria Icking [Hrsg.]. – Berlin. – (2011), S. 129–144, ISBN 978-3-86928-042-4

DJAFARI, NADER; EHRKE, MICHAEL: **Von der Bestenauslese Abschied nehmen – Für einen Wandel der betrieblichen Nachwuchsstrategien** In: denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft. – (2011), H. 1
www.denk-doch-mal.de/node/339 [Zugriff 25.02.2011]

GERTZ, WINFRIED: **Nachwuchswerbung zwischen Hoffen und Bangen** In: Personalwirtschaft: Magazin für Human Resources. – (2011), H. 5, S. 12–14

KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG (KWB): **Ausbilden im Betrieb: Investition in die Fachkräfte von morgen** – Bonn: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, 2011. – 48 S.: Abb., Tab.
www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2011_Tagungsbeitraege_gt_kfm_2010.pdf [Zugriff 10.6.2011]

LOTZKAT, PETRA; MÜLLER, STEFAN: **Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildungen der Hamburgischen Verwaltung** In: Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Berufsausbildung: Arbeitshilfen für das Regionale Übergangsmangement / Birgit Reißig [Hrsg.]; Elke Schreiber [Hrsg.]. – München. – (2011), S. 43–47, ISBN 978-3-86379-011-0

EBBINGHAUS, MARGIT: **Unterschiedliche Wege – ein Ziel: Wie Betriebe Auszubildende rekrutieren** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP. – 39 (2010), H. 3, S. 35–39

ECHTERHOFF, VEIT: **Synergieeffekte aus Berufsausbildung und Bachelorstudiengängen: das Young Potential Programm der Thyssen-Krupp Steel Europe AG** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP. – 39 (2010), H. 2, S. 27–31

KOHLHOFF-CHRISTNER, KATJA: **Agrarbranche sucht Nachwuchs** In: B&B Agrar: die Zeitschrift für Bildung und Beratung. – 63 (2010), H. 6, S. 9–14

KRICK, FRIEDERIKE: **Das Wolbecker Modell: Ausbildungsengagement im Gartenbau** In: B&B Agrar: die Zeitschrift für Bildung und Beratung. – 63 (2010), H. 3, S. 34–35

NÄDER, JANINE: **Technische Fachkräfte rekrutieren, qualifizieren und binden: Handlungsstrategien für Klein- und Mittelbetriebe** In: Wirtschaft und Berufserziehung: W & B. – (2010), H. 4, S. 29–32

WENZELMANN, FELIX; SCHÖNFELD, GUDRUN: **Fachkräftegewinnung in nicht ausbildenden Betrieben und Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP. – 39 (2010), H. 5, S. 4–5

EICKHOFF, MARKUS THEODOR; HENN, BIRTE: **Köln-Bonner Handwerk setzt auf Ausbildungsmarketing: Herausforderung Fachkräftesicherung** In: Wirtschaft und Berufserziehung: W & B. – 61 (2009), H. 10, S. 23–27

GOEDEKE, MICHAEL: **Das Hamburger Hauptschulmodell: vorbildliche Kooperation ebnet Wege in die Zukunft** In: Personalführung: das Fachmagazin für Personalverantwortliche. – 42 (2009), H. 11, S. 34–41

HEINEN, ALBERT; JALLOH, MARTINA; KOLTER, CHRISTIAN u. a.: **Erfolgreiche Nachwuchssicherung und Nachwuchsbindung** In: Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf: mit Berufsbildung Zukunft bewegen / Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung [Hrsg.]. – Bonn. – (2009), S. 28–31
www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2009_Praxisbeitraege_gt_kfm_2008.pdf [Zugriff 7.9.2011]

MÖHRING-LOTSCH, NADINE: **Externes Ausbildungsmanagement: Nutzenverbesserung für Auszubildende und Betriebe?** In: Lernen und Lehren: Elektrotechnik – Informatik, Metalltechnik. – 23 (2008), H. 91, S. 128–133

KLOAS, PETER-WERNER: **Woher bekommen wir in Zukunft unsere Azubis?: sieben Strategien zur Nachwuchssicherung** In: Handbuch Demographie Beratung: Erfahrungen, Beispiele und Konzepte für Bildung, Training und Beratung im Handwerk/Martina Nixdorf-Pohl [Red.]. – Düsseldorf. – (2007), S. 32–43, ISBN 978-3-00-020761-7

KLUGE, MICHAEL; BUCKERT, ANDREAS: **Keine Azubis – keine Zukunft: warum wir in Zeiten des demografischen Wandels die Ausbildung neu denken müssen** – Konstanz: Christiani, 2007. – 135 S.: Literaturangaben, Abb., Tab., ISBN 978-3-86522-246-6

didacta

Verband der Bildungswirtschaft

Der Verein „Innovative Berufsbildung“ bedankt sich beim Didacta – Verband der Bildungswirtschaft für die freundliche Unterstützung.

IMPRESSUM

Eine digitale Fassung dieser Broschüre steht zum kostenfreien Download auf der Website des BIBB unter www.bibb.de zur Verfügung.

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Präsident Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Andreas Pieper (verantw.); Heike Rotthaus Bundesinstitut für Berufsbildung
E-Mail: pr@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Die **Vorauswahl der Preisträger** wurde durch die Koordinatoren der Jury vorgenommen:
Herr Klaus Illerhaus, Bonn
Herr Manfred Kremer, Bonn

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
E-Mail: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de

Die Fotos wurden von den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung gestellt.