

# Karriere fängt mit guter Ausbildung an

## Externes Ausbildungsmanagement unterstützt KMU bei der Suche nach und Entwicklung von Nachwuchskräften

### BERND WEITERER

Wiss. Mitarbeiter bei der Programmstelle  
JOBSTARTER im BIBB

### STEPHAN DIETRICH

Wiss. Mitarbeiter bei der Programmstelle  
JOBSTARTER im BIBB

### EVA-MARIA SOJA

Wiss. Mitarbeiterin bei der Programmstelle  
JOBSTARTER im BIBB

**Im Wettbewerb um leistungsstarken Nachwuchs benötigen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) häufig Hilfestellung: Wie präsentiere ich mich als attraktiver Ausbildungsbetrieb und gewinne so geeignete Bewerber/-innen? Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt mit dem Programm JOBSTARTER plus KMU in diesem Prozess. Im Beitrag werden zwei Instrumente vorgestellt, die im Rahmen des externen Ausbildungsmanagements (EXAM) hier ansetzen.**

### Betriebliche Berufsausbildung muss sich behaupten

Kleine und mittlere Betriebe bilden die zentrale Säule der dualen Berufsausbildung in Deutschland, stehen jedoch infolge des demografischen Wandels und der gestiegenen Studierneigung vor der Herausforderung, passende Bewerber/-innen für ihre Ausbildungsplätze zu gewinnen. Vor allem kleine und kleinste Betriebe können häufig ihre Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen und ziehen sich aus der Ausbildung zurück. Diese Entwicklung ist für beide Seiten von Nachteil. Unternehmen vergeben damit die Chance, den eigenen Fachkräftenachwuchs zu qualifizieren und junge Menschen verzichten auf eine praxisnahe und am Bedarf orientierte berufliche Ausbildung, die den Grundstein zu ihrer beruflichen Karriere legen kann.

Ziel des Programms JOBSTARTER plus ist es, Betriebe bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Dabei geht es zum einen um die Initiierung und Ausgestaltung von Formaten, über die Jugendliche und Betriebe in einen ersten Austausch kommen, ihre jeweiligen Vorstellungen abglei-

chen und weitere Schritte wie Vorstellungsgespräche oder Praktika vereinbaren können. Schon hier ist es wichtig, auch die Karriereperspektiven nach einer dualen Berufsausbildung deutlicher herauszustellen, damit Jugendliche Entwicklungsmöglichkeiten alternativ zum Studium für sich entdecken.

Hierbei spielen auch attraktive Angebote im Rahmen der Ausbildung eine Rolle, wie z.B. Zusatzqualifikationen, die eine Vertiefung von Fachinhalten bereits im Rahmen der Erstqualifikation ermöglichen. Mit den beiden folgenden Beispielen werden Handlungsfelder des externen Ausbildungsmanagements veranschaulicht, wie es durch JOBSTARTER plus gefördert wird.

### Berufe-Marketing für die Baubranche

Ein zentraler Aspekt des externen Ausbildungsmanagements ist die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern und die Unterstützung der Betriebe bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten. JOBSTARTER plus-Projekte verfolgen dafür unterschiedliche Strategien. Für Branchen mit Besetzungsproblemen, wie beispielsweise die Baubranche, werden Marketingansätze entwickelt, die Spezifika der Branchen aufgreifen und die Attraktivität von Berufsbildern oder Unternehmen dieser Branchen herausarbeiten. Das Projekt »Gewinn-Bau« aus Erfurt beispielsweise hat hierzu eine Ausbildungsmesse für die Baubranche organisiert. Die überregionale Branchenmesse zielt darauf ab, mithilfe von Workshops, branchenbezogenen Geschicklichkeitstests, Firmenpräsentationen und Vorführungen Jugendliche für Tätigkeiten in den Bauberufen zu gewinnen. Der Einsatz von Minibagger, Bohrhämmer, Mörtel und Steinen soll Interesse bei den Schülerinnen und Schülern wecken. Eine zweite Strategie verfolgt dieses Projekt mit dem Konzept BLiK (Berufe live im Klas-



Gewinn-Bau-Messe in Erfurt / Foto: JOBSTARTER plus

senzimmer). Aufwendige Exkursionen in Betriebe im Rahmen des Branchenmarketings können durch Videokonferenzsysteme wie Skype ersetzt werden. Über diese digitale Verbindung zwischen Klassenzimmer und Baustelle zeigen Unternehmen ihre Arbeitsstätten, stellen Ausbildungsberufe vor und geben praxisnahe Einblicke in den betrieblichen Ablauf.

### Zusatzqualifikationen – ein Anreiz für Leistungsstarke

Gerade bei leistungsstarken Jugendlichen können Unternehmen mit guten beruflichen Entwicklungsperspektiven und hoher Ausbildungsqualität punkten. Zusatzqualifikationen vermitteln Kompetenzen, die über die regulären Inhalte einer dualen Berufsausbildung hinausgehen und sind für Betriebe eine interessante Option, ihren Auszubildenden eine weitergehende Qualifizierung zu ermöglichen. Mit diesem frühzeitig und zusätzlich erworbenen Wissen entsprechen Auszubildende gezielter dem betrieblichen Bedarf und können schneller komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben im Betrieb übernehmen. Zudem können sie die zusätzlichen Abschlüsse auf berufliche Aufstiegsqualifizierungen anrechnen lassen.

Bei der Entwicklung von Zusatzqualifikationen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. Dabei ist ein abgestimmtes Vorgehen der beteiligten Partner, wie Betriebe, Berufsschulen, Kammern, Bildungsträger, Branchenverbände oder Kommunen, unerlässlich. Unterrichtsmaterial, Lehr- und Prüfungspläne sowie Werbestrategien müssen entwickelt und abgestimmt sowie Fragen der Finanzierung und Zertifizierung der Zusatzqualifikation geklärt werden. Am Ende soll eine Zusatzqualifikation stehen, die von Betrieben und Auszubildenden oder bereits ausgebildeten Fachkräften angenommen wird und sich

langfristig bewährt. Zur Unterstützung der Entwicklung stellt JOBSTARTER plus eine Checkliste zur Verfügung.\* Das Forum Umwelttechnik e.V. in Frankenberg/Eder, das insbesondere im umwelttechnischen Bereich Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anbietet, entwickelte und erprobte eine prozessorientierte Zusatzqualifikation in verzahnten Managementtechniken im betrieblichen Umwelt- und Qualitätswesen (ZQ-FabiAN). Die Auszubildenden erwerben Kompetenzen in den Bereichen Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung, Arbeitssicherheit sowie Prozessmanagement einerseits und energetische sowie stoffliche Umweltschutztechniken andererseits. In einer Projektarbeit wird ein Betrieb mittlerer Größe mit den Methoden des Qualitätsmanagements bezüglich seiner Ökobilanz auditiert; die Ergebnisse fließen in eine Beratung des Unternehmens zur Prozessoptimierung ein. Das Lehrgangsangebot wird modular über drei Jahre hinweg mit einem Gesamtumfang von 240 Stunden durchgeführt und schließt mit einem Zertifikat der IHK Kassel-Marburg ab. Beteiligt an der Entwicklung der Zusatzqualifikation waren die IHK Kassel-Marburg als zertifizierende Stelle, 30 kleine und mittlere Betriebe im Metall- und Elektrobereich und die Hans-Viessmann-Berufsschule. Im Rahmen des externen Ausbildungsmanagements wurden die KMU bei der Einführung und Umsetzung der Zusatzqualifikation unterstützt, so u. a. bei der Auswahl von Interessentinnen und Interessenten und der Begleitung der Teilnehmer/-innen während der Zusatzqualifizierung. Darüber hinaus berät das externe Ausbildungsmanagement die KMU bei der Entwicklung einer betrieblichen Personalentwicklungsstrategie, um den so qualifizierten Jugendlichen auch weitere Perspektiven im Unternehmen aufzeigen zu können. ◀

\* Vgl. [www.jobstarter.de/de/zusatzqualifikationen-49.php](http://www.jobstarter.de/de/zusatzqualifikationen-49.php) (Stand 03.08.2017)