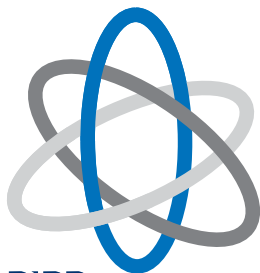




Gefördert vom

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**BiBB** Modellversuche  
Neue Wege / Heterogenität

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

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

## Bildungsinnovationen durch Modellversuche

Modellversuche sind ein Instrument zur Entwicklung und Erprobung innovativer Lösungsansätze zur Verbesserung der Berufsbildung. Sie finden im Zusammenwirken von Bildungspraxis, Wissenschaft und Politik statt. In den vergangenen Jahren erfolgte die Neustrukturierung der außerschulischen Modellversuche des Bundes einschließlich der wissenschaftlichen Begleitung auf der Grundlage des §90 Absatz 3 Nr.1 d Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Mitte 2010 wurde der Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ gestartet, in dem inzwischen 18 Modellversuche ihre Arbeit aufgenommen haben.

Angesichts zunehmender Vielfalt bei den jungen Bewerberinnen und Bewerbern ist der Umgang mit Heterogenität eine zentrale Herausforderung, um die Leistungsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems zu sichern. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist von gegenläufigen Tendenzen geprägt: Einerseits wird ein zunehmender Fachkräftebedarf prognostiziert und in verschiedenen Bereichen bereits heute ein Fachkräftemangel beklagt. Andererseits haben viele junge Menschen erhebliche Schwierigkeiten, in die berufliche Bildung einzusteigen und sie erfolgreich abzuschließen. Vor diesem Hintergrund werden mit dem Modellversuchsschwerpunkt neue Wege beschritten, um die vorhandenen Potenziale am Ausbildungsmarkt für das Beschäftigungssystem zu erschließen und die Integration Jugendlicher in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Dabei gehen die Modellversuche nicht von einem eher an Defiziten orientierten Zielgruppenansatz aus, sondern verstehen Heterogenität als Chance für die berufliche und betriebliche Entwicklung.

Zwei weitere aktuelle Modellversuchsschwerpunkte beschäftigen sich mit den Themen „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ und „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Alle drei Schwerpunkte kooperieren eng miteinander.

Allen Akteuren der Modellversuche wünsche ich eine konstruktive Zusammenarbeit sowie Anregungen und Impulse für die Berufsbildung.



Prof. Dr. Michael Heister  
(Leiter der Abteilung „Förderung und Gestaltung der Berufsbildung“ im BIBB)

## Der Modellversuchs-Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“

Immer noch haben viele junge Menschen große Schwierigkeiten, eine zukunftsweisende Berufsausbildung zu absolvieren. Ihre Chancen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden, werden von vielfältigen, sich überlagernden oder interagierenden (bildungs-)biografischen Faktoren bestimmt, wie z. B. Migrationshintergrund, Alter, persönliche Problemlagen, eine mehr oder weniger günstige Vorbildung und schulische Ausbildungsvoraussetzungen sowie bereits durchlaufene Fördermaßnahmen.

Gleichzeitig aber klagen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen über rückläufige Bewerberzahlen und aus ihrer Sicht unzureichend geeignete Auszubildende. Ein Fachkräftemangel ist zum Teil schon spürbar, wird von noch mehr Unternehmen aber zukünftig befürchtet.

Der Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ nimmt dieses Thema auf und hat sich das Ziel gesetzt, innovative Wege in die Ausbildung und eine spätere Berufstätigkeit aufzuzeigen und diese als wesentlichen Teil einer erfolgreichen Bildungskette modellhaft zu fördern. Dabei wird die zunehmende Heterogenität der Jugendlichen als Herausforderung und Chance begriffen. Es gilt, übertragbare Konzepte, Instrumente und Methoden zu entwickeln und umzusetzen, um das Potenzial an Auszubildenden zu erweitern und den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu sichern. Im Fokus stehen hier vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die dabei unterstützt werden sollen, neue Zugänge zu den jungen Menschen zu finden. Es geht darum, Schülerinnen und Schüler, Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze und schließlich die Auszubildenden in ihrer Gesamtheit in den Blick zu nehmen und die Ausrichtung auf definierte Zielgruppen zu verlassen.

Nach öffentlicher Bekanntgabe des Förderschwerpunktes sind vom BIBB und dem BMBF bundesweit 18 Modellversuche ausgewählt worden, die ihre Arbeit im Frühjahr 2011 mit einem Förderzeitraum von 36 Monaten aufgenommen haben. Die einzelnen Projekte behandeln unterschiedliche Fragestellungen innerhalb des gemeinsamen Themas und haben die Aufgabe übernommen, die Betriebe unmittelbar in die Arbeit einzubeziehen. Über diesen „neuen Weg“

sollen junge Menschen und Betriebe zusammengeführt und damit die Ausbildungsreife aller Beteiligten gefördert werden.

Das BIBB steuert und betreut das Programm sowohl fachwissenschaftlich als auch administrativ; es koordiniert, vernetzt und unterstützt die Modellversuche bei der Erreichung ihrer Ziele. Diese Arbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung (Forschungsgruppe SALSS, Bonn und Berlin, in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und dem Institut für sozialwissenschaftliche Beratung, isob GmbH Regensburg).

Die Vorbereitung des Förderschwerpunktes wurde seitens des BIBB von einem ausführlichen Forschungsprozess begleitet, in dem Expertinnen und Experten aus der Praxis, der Wissenschaft und der Politik mitgearbeitet haben. Die Modellversuche beziehen sich mit ihren unterschiedlichen Aspekten innerhalb des gemeinsamen Programmtemas auf verschiedene Branchen. Sie greifen regionale sowie landesspezifische Besonderheiten auf (z. B. das Hamburger Übergangssystem), wenden Instrumente, Konzepte und didaktische Methoden aus anderen Kontexten an, entwickeln diese weiter und übertragen sie auf die neuen Handlungsfelder. Die Modellversuche stellen auch Bezüge der Berufsbildung zu anderen aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen her, wie z. B. das freiwillige soziale Jahr, Entwicklungen in der Zeitarbeit und die zunehmende Internationalisierung der Arbeit.

Die zentralen Fragen des begonnenen Forschungs- und Entwicklungsprozesses lauten:

- ▶ Wie geht die berufliche Bildung zukünftig mit der zunehmenden Heterogenität junger Menschen in der beruflichen Bildung um? Welche Rolle spielen dabei die Berufsvorbereitung und die Ausbildung in den Betrieben, in den (Berufs-)Schulen sowie in der außerbetrieblichen Bildung? Was folgt daraus für die Weiterbildung?
- ▶ Welche Konzepte sind für die berufliche Aus- und Weiterbildung notwendig, um mit der Herausforderung zunehmender Heterogenität erfolgreich umzugehen und die in ihr liegenden Potenziale zu nutzen?
- ▶ Wie können vorhandene berufspädagogische und didaktisch-methodische Ansätze, Methoden und Instrumente weiter entwickelt werden? Welcher neue Handlungsbedarf ergibt sich?

- ▶ Wo liegen die veränderten Aufgaben des Berufsbildungspersonals?
- ▶ Was leistet das Übergangssystem in dieser Hinsicht?
- ▶ Wie kann die institutionelle und die personelle Heterogenität des dualen Systems insgesamt genutzt und zukunftsweisend gestaltet werden?

Die Entwicklung und Erprobung entsprechender innovativer Handlungsansätze soll Veränderungsprozesse anstoßen, die über die Laufzeit und die regionalen Einbindungen der Modellversuche hinaus wirken: durch Verstetigung bewährter Aktivitäten, durch den Transfer erfolgreicher Modelle auf andere Regionen und Träger sowie durch eine nachhaltige Verankerung in den Strukturen des Berufsbildungssystems.

#### **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn  
Tel.: 0228 107-0, E-Mail: [info@bibb.de](mailto:info@bibb.de)

Informationen:  
[www.bibb.de/heterogenitaet](http://www.bibb.de/heterogenitaet)

#### **Fachwissenschaftliche Betreuung:**

Gisela Westhoff (Leitung)  
Tel.: 0228 107-1509, E-Mail: [westhoff@bibb.de](mailto:westhoff@bibb.de)  
Marion Trimkowski  
Tel.: 0228 107-1520, E-Mail: [trimkowski@bibb.de](mailto:trimkowski@bibb.de)

#### **Beratung:**

Angelika Puhlmann  
Tel.: 0228 107-1119, E-Mail: [puhlmann@bibb.de](mailto:puhlmann@bibb.de)

#### **Haushalt und Administration:**

Manfred Sczislo  
Tel.: 0228 107-1544, E-Mail: [sczislo@bibb.de](mailto:sczislo@bibb.de)  
Karl-Friedrich Thüren  
Tel.: 0228 107-1511, E-Mail: [thuere@bibb.de](mailto:thuere@bibb.de)

## Wissenschaftliche Begleitung

Ziel der prozessintegrierten wissenschaftlichen Begleitung ist in engem Zusammenwirken mit der fachwissenschaftlichen Betreuung durch das BIBB und mit den Modellversuchsakteuren die Erfolgssicherung des Förderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“.

Grundlage der Arbeit bildet der Handlungsforschungsansatz, der die Partizipation aller Akteure und eine koproduktive Erkenntnisgewinnung in komplex vernetzten Forschungs- und Entwicklungsprozessen gewährleistet. In iterativen Zyklen von Forschen und Handeln vollzieht sich das Lernen der beteiligten Akteure auf allen Handlungsebenen.

Dabei wird sowohl Handlungswissen für einen neuen Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Erstausbildung generiert als auch ein Beitrag zur empirisch fundierten Theoriebildung geliefert.

Die eingesetzten formativen und summativen Evaluationsverfahren führen zu einer wissenschaftlich nachprüfaren Optimierung der Entwicklungsschritte und Ergebnisse auf Programm- und Modellversuchsebene.

Dabei ergeben sich folgende Aufgaben:

- ▶ **Qualitätsorientierte Gestaltung** von Kooperations-, Entwicklungs-, Erprobungs- und Transferprozessen in den geförderten Modellversuchen ebenso wie im gesamten Förderschwerpunkt.
- ▶ **Konstruktive Vernetzung von Wissen, Expertise und Interessenslagen** der Akteure aus unterschiedlichen Handlungskontexten über Rückkoppelungsprozesse, die wechselseitiges Lernen stimulieren und realisieren. Die Komplexität der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben erfordert von allen Beteiligten permanente Kommunikations-, Reflexions- und Austauschbereitschaft.
- ▶ **Prozessbegleitende Generierung von Forschungs- und Handlungswissen** für alle Beteiligten durch die Erhebung und Auswertung von Daten, Erfahrungen und verfügbaren Erkenntnissen aus der Berufsbildungsforschung
- ▶ **Erkenntnis- und Ergebnistransfer** in die Handlungssysteme von Politik, Berufsbildungspraxis und Berufsbildungsforschung. Dabei geht es um den internen Transfer zwischen Modellversuchen, wissenschaftlicher Begleitung, fachwissenschaftli-

cher Betreuung und Programmsteuerung sowie den externen Transfer in andere Programme und Initiativen (Bildungsketten, Perspektive Berufsabschluss, Jobstarter Connect, Berufsorientierung, Ausbildung plus, ANKOM, DECJET, Good Practice Center sowie Fachtagungen und Workshops unterschiedlicher Träger).

- ▶ Unterstützung einer **wissensbasierten Kooperation** aller Akteure im Forschungs- und Entwicklungsnetzwerk „Neue Wege/Heterogenität“ durch methodisch instrumentelle Anleitung für Selbstevaluation, Monitoring und Dokumentation, d. h. einer Berichterstattung nach vereinbarten Formaten.
- ▶ Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Verstärkung der Modellversuchsergebnisse gemeinsam mit der fachwissenschaftlichen Betreuung und den Modellversuchsakteuren.

### Kontakt:

Forschungsgruppe SALSS  
Büro Berlin  
Pestalozzistraße 5-8, 13187 Berlin  
Peter Jablonka  
Tel.: 030 40049143  
E-Mail: peter.jablonka@salss-gmbh.de  
Prof. Dr. Helmut Ernst  
Tel.: 0385 4863084  
E-Mail: eduvisor@t-online.de

### in Kooperation mit:

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg  
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik  
Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg  
Prof. Dr. Klaus Jenewein  
Tel.: 0391 67-16637; Sekretariat: Tel.: 0391 67-16623  
E-Mail: klaus.jenewein@ovgu.de  
Dr. Michael Martin  
E-Mail: michael.martin@ovgu.de  
Dr. Heidi Felsche  
E-Mail: heidi.felsche@ovgu.de

isob – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH,  
Regensburg  
Adolf-Schmetzer-Straße 30, 93055 Regensburg  
Gabriele Marchl  
Tel.: 09473 910043, E-Mail: marchl@isob-regensburg.net  
Wiebke Schmidt  
Tel.: 0941 46562680, E-Mail: schmidt@isob-regensburg.net

# Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein-Neckar: Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld

## Situation und Ziele:

Neue Strategien zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials erhöhen die Heterogenität in Ausbildungsbetrieben. Dies ist eine Herausforderung und Chance zugleich. Insbesondere Migrantenbetriebe könnten ihre Vielfalt an spezifischen Kompetenzen sozial und ökonomisch besser nutzen. Der ikubiz Ausbildungsverbund generiert seit 1996 unterschiedliche Instrumente der Ausbildungsplatzentwicklung und -begleitung in Migrantenbetrieben. Zusammen mit dem ifm der Universität Mannheim soll nun das auf Heterogenität beruhende Entwicklungspotenzial identifiziert und gefördert werden. Im Fokus stehen die Heterogenität von betrieblichen Ressourcen, die Ausbildungskompetenz der Unternehmen sowie die Heterogenität der Bewerber/-innen und Auszubildenden. Zu ihrer Ausschöpfung wird das Bildungspersonal für den Umgang mit Heterogenität sensibilisiert und auf Grundlage der Projekterkenntnisse qualifiziert.

## Vorgehen:

Der ikubiz Ausbildungsverbund umfasst 200 kooperierende Migrantenunternehmen. Die am Modellversuch teilnehmenden Betriebe werden in ausbildungsrelevanten Entscheidungsprozessen durch Beratung, Hilfestellungen und Expertisen begleitet. Zentrale praktische Schritte sind: Bei Aktionen zur Berufsorientierung in Schulen sollen Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund als Vorbilder eingebunden werden, um jugendliche Migranten und Migrantinnen zu motivieren. Ferner werden branchenspezifische Bildungspartnerschaften mit KMU sowie Ausbilderkurse organisiert. Lehrkräfte erhalten interkulturelles Training zum Umgang mit Vielfalt. Im externen Ausbildungsmanagement sollen betriebliche Ausbildungskonzepte erprobt, Azubi-Tutoren qualifiziert und Fachgespräche mit KMU und Bildungsakteuren durchgeführt werden. Durch die wissenschaftliche Begleitung aller Maßnahmen (ifm) wird der durch Heterogenität entstehende Nutzen als strategische Komponente herausgearbeitet und durch kontinuierlichen Austausch mit den Akteuren fortentwickelt.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Neue betriebliche Ausbildungskonzepte, qualifizierte Azubi-Tutoren und die auf veränderte Anforderungen ausgerichteten Ausbilderkurse bieten Chancen, duale Ausbildung in einem von Vielfalt geprägten Umfeld zu bewältigen und als strategische Ressource zu nutzen. Die Kooperationen mit Schulen durch Bildungspartnerschaften und Aktionen zur Nachwuchswerbung und der fachliche Austausch mit Bildungsakteuren tragen zur Verstetigung bei. Durch den kontinuierlichen Austausch von Wissenschaft und Praxis wird erkennbar, welche Maßnahmen in welcher Form wirksam und übertragbar sind und welche Rolle „Best Practice“-Modelle in diesem Zusammenhang spielen.

## Modellversuchsträger:

Ausbildungsverbund – Interkulturelles Bildungszentrum  
Mannheim gGmbH  
Monika Münch  
G2, 3-4, 68159 Mannheim  
Tel.: 0621 1597516, E-Mail: monika.muench@ikubiz.de

Informationen:  
[www.ikubiz.de](http://www.ikubiz.de)

## Kooperations-/Verbundpartner:

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (ifm)  
Dr. René Leicht  
L 9, 1-2, 68161 Mannheim  
Tel.: 0621 181-2788, E-Mail: leicht@ifm.uni-mannheim.de

Informationen:  
[www.ifm.uni-mannheim.de](http://www.ifm.uni-mannheim.de)

# Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquise- und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsbedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter

## Situation und Ziele:

Ausbildungsbetriebe und Akteure in der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg kennen und nutzen das Teilzeitausbildungsmodell derzeit nur sehr eingeschränkt. Das Modell soll jungen Müttern und Vätern im Übergang von der Schule in die Ausbildung eine Chance auf duale betriebliche Ausbildung geben. Das Finden eines Ausbildungsplatzes ist nicht nur vom regionalen Ausbildungsplatzangebot, sondern auch vom Zugang zu Informationen über mögliche Ausbildungsberufe und ausbildende Betriebe abhängig. Ebenso spielen die individuellen Lebensumstände der Bewerber/-innen bei der Ausbildungsplatzsuche eine Rolle: Vor allem junge Frauen in schwierigen Lebenslagen (besondere biografische Merkmale, Migration, Bildungsabschlüsse, Mutterschaft) haben spezifische Ausbildungsplatzbedürfnisse und benötigen in der Ausbildung persönliche Begleitung und Unterstützung, die das betriebliche Ausbildungspersonal allein nicht leisten kann. Im Modellversuch sollen daher Fachkräfte der Jugendhilfe für diese besonderen Aufgaben qualifiziert werden. Die daraus erwachsenen Chancen und Impulse sind für die duale Ausbildung insgesamt wichtig.

## Vorgehen:

Im ersten Schritt werden bestehende Projekte und Einrichtungen zur Umsetzung der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg innovativ miteinander vernetzt. Darüber hinaus werden wichtige weitere Akteure, z. B. Arbeitsagenturen, Kammern, Politik und Verwaltung, einbezogen. Im Weiteren wird das Know-how der bisherigen Ansätze zur Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter gebündelt und die Erfahrungen auf andere spezielle Ausbildungsbedürfnisse junger Frauen und Männer transferiert.

Auf Grundlage der gesammelten Erkenntnisse wird ein Qualifizierungsangebot für Fachkräfte der Jugendhilfe entwickelt, die junge Frauen an der Schnittstelle Schule Ausbildung begleiten und unterstützen.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Das Vorhaben wird exemplarisch am Beispiel der Teilzeitausbildung Wege aufzeigen, wie Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit vielfältigen Ausbildungsplatzbedürfnissen gewonnen werden können. Für die Entwicklung eines Curriculums werden hierzu Faktoren herausgearbeitet, die zu einer gelingenden Umsetzung und zur Verstetigung der Teilzeitausbildung beitragen und bedeutsam für eine passgenaue Wahl und Besetzung von Ausbildungsstellen sind. Das Qualifizierungsangebot, das allen interessierten Fachkräften der Jugendhilfe angeboten wird, soll die Anzahl an adäquaten betrieblichen Ausbildungsplätzen landesweit erhöhen.

Eine Internetpräsenz wird die Ergebnisse fortlaufend veröffentlichen und ein Forum für Vernetzung und Informationen bieten.

## Modellversuchsträger:

LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg  
Ulrike Sammet und Sibylle Hahn  
Siemensstr. 11, 70469 Stuttgart  
Tel.: 0711 8382157  
E-Mail: [qualifizierungsprojekt@lag-maedchenpolitik-bw.de](mailto:qualifizierungsprojekt@lag-maedchenpolitik-bw.de)

Informationen:  
[www.lag-maedchenpolitik-bw.de](http://www.lag-maedchenpolitik-bw.de)

# S’CoolWiki: Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz über Web 2.0 im Elektro- und IT-Handwerk

## Situation und Ziele:

In den letzten Jahren sehen sich Handwerksbetriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden zunehmend mit Schulabgänger/-innen konfrontiert, die aus ihrer Sicht unzureichend qualifiziert sind. Das Profil der Schulabgänger/-innen stimmt in vielen Fällen nicht mit den Anforderungsprofilen der Ausbildungsbetriebe überein. Neben technischer Kompetenz lassen die Jugendlichen vor allem Medien-, Personal- und Sozialkompetenz missen sowie die Fähigkeit, sich selbst zu steuern oder in einem Team zu arbeiten. Andere Jugendliche, die aufgrund ihrer schulischen Voraussetzungen verschiedene Optionen haben, fühlen sich dagegen bisher zu wenig von den Ausbildungsangeboten des Elektro- und IT-Handwerks angesprochen. Im Modellversuch S’CoolWiki wird in enger Kooperation mit Betrieben und Schulen eine Web 2.0-Plattform konzipiert, die den Übergang von Schüler/-innen von der Schule in den (Ausbildungs-)Beruf unterstützt.

## Vorgehen:

Mit S’CoolWiki wird gemeinsam mit den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine Plattform errichtet, die Hilfe bei der beruflichen Orientierung anbietet, die Zusammenarbeit und einen Austausch via Web ermöglicht und Zugänge zu Experten/-innen anbietet. Über praxisnahe Projektangebote sollen Schüler/-innen mit unterschiedlichen biographischen Merkmalen eigene Kompetenzen erkennen und Kontakt zu berufsbezogenen Themen finden. Werden bei der Projektbearbeitung spezifische Förderbedarfe bei den Jugendlichen sichtbar, können diese über speziell konzipierte Vorbereitungslehrgänge gedeckt werden. Als Unterstützung bei der beruflichen Orientierung sieht das S’CoolWiki-Konzept die Einrichtung von Übergangsbegleiter/-innen vor, die gleichzeitig die „natürlichen“ Begleiter der Schüler/-innen (Eltern sowie Lehr- und Ausbildungskräfte) koordinieren. Um die Etablierung der Übergangsbegleiter/-innen als „offiziell Beauftragte“ zu unterstützen, wird eine spezielle Schulung konzipiert, umgesetzt, erprobt und verbreitet. Das Konzept sieht außerdem vor, dass bereits in Ausbildung befindliche, lernstärkere Auszubildende aus den Betrieben mit in die Projektarbeit eingebunden werden, da so die Ausbildungssituation in den Betrieben besonders authentisch dargestellt werden kann.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Neben der implementierten Web 2.0-Plattform und dem zielgruppenorientierten Lerncontent in den Praxisprojekten werden praxisbezogene Handreichungen zur direkten Umsetzung und für den Transfer des S’CoolWiki-Konzepts inkl. Checklisten und Anleitungen für die didaktische, technische und organisatorische Gestaltung erarbeitet. Darüber hinaus wird das Schulungscurriculum für die Übergangsbegleitung inkl. der Lernmaterialien erarbeitet.

Ziel ist ein wirtschaftlich selbsttragendes Modell, aus dem die Inhaber der Handwerksbetriebe aus dem „Pool“ der Schulabgänger mit spezifischem Förderbedarf Nachwuchskräfte gewinnen können. Hierbei wird auch eine Unterstützung der zugehörigen Fachorganisationen erwartet. Die drei Kooperationspartner etz, IAT und BDBA streben verbindliche Vereinbarungen an, die Ergebnisse in eigenen Dienstleistungs- bzw. Beratungsprodukten an Handwerksbetriebe zu vermarkten.

## Modellversuchsträger:

Elektro Technologie Zentrum Stuttgart (etz)  
Petra Gohlke  
Krefelder Straße 12, 70376 Stuttgart  
Tel.: 0711 95591653, E-Mail: gohlke@etz-stuttgart.de

Informationen:  
[www.etz-stuttgart.de](http://www.etz-stuttgart.de)

## Kooperations- /Verbundpartner:

Institut für Arbeitswissenschaften und Technologiemanagement der Universität Stuttgart (IAT)  
Dr. Josephine Hofmann  
Nobelstr. 12, 70569 Stuttgart  
Tel.: 0711 970-2095, E-Mail: josephine.hofmann@iao.fhg.de

Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA)  
Dr. Axel-Michael Unger  
Krähenberg 19, 29225 Celle  
Tel.: 07351 5801-37, E-Mail: unger@christiani.de



# Neue Wege in die duale Ausbildung – Regionale Netzwerke knüpfen

## Situation und Ziele:

In den meisten Ausbildungsberufen wird es in Kürze allein aus demografischen Gründen Fachkräftemangel geben. Sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung: Die Entwicklung wird sich als erstes bei den Jugendlichen, also bei den Ausbildungsplatzbewerbern/-innen und damit bei den Fachkräften von morgen, bemerkbar machen. Aber bereits heute ist der Fachkräftemangel im Stuckateurhandwerk wirtschaftliche Realität – trotz hoher Arbeitslosigkeit.

Auf den ersten Blick klingt es paradox: Einerseits haben viele Jugendliche keine Chance auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt, andererseits finden manche Unternehmen keine geeigneten Bewerber/-innen. Hinter diesem scheinbaren Widerspruch steckt neben der regionalen Aufsplitterung des Arbeitsmarkts vor allem auch das Informationsdefizit der Bewerber/-innen über Berufsbilder des Handwerks. Die seit Ende der 90er Jahre populär gewordenen Dienstleistungsbereufe haben das Handwerk beiseite gedrängt. Das schlechte Image des Handwerks sorgt für eine geringere Anzahl derjenigen, die sich überhaupt erst einmal für den Beruf interessieren. Das Komzet Rutesheim nimmt am Modellversuch teil, weil aus unserer Sicht die wesentliche Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb nicht besetzt ist.

## Vorgehen:

Das Konzept sieht vor, die Position des Azubi-Trainers/der Azubi-Trainerin als Bindeglied zwischen Schule und Betrieb einzufügen. Zunehmend können die Meister, die oft gleichzeitig Unternehmensinhaber und mit zahlreichen anderen Aufgaben beschäftigt sind, die betriebliche Ausbildung in ihrer ursprünglichen Form nicht mehr gewährleisten. Azubi-Trainer – in der Regel Gesellen des Betriebes – übernehmen zukünftig weite Bereiche der betrieblichen Ausbildung. Über 50 Prozent der bereits ausgebildeten Azubi-Trainer sind ausländischer Herkunft und können so gerade auch unterschiedliche Nationalitäten ansprechen. Das Kompetenzzentrum in Rutesheim wird drei Aufgabenbereiche in diesem Projekt bearbeiten:

### 1. Der Unternehmer die Unternehmerin

- ▶ Motivation zur Ausbildung
- ▶ Der zertifizierte Ausbildungsbetrieb
- ▶ Das Mitarbeiter/-innenhandbuch

### 2. Der Azubi-Trainer

- ▶ Bisherige Ausbildung
- ▶ Erweiterte Funktion
- ▶ Neue Module

### 3. Der/Die Auszubildende

- ▶ Situationsanalyse
- ▶ Berufseinstiegscamp
- ▶ Nationalmannschaft

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist angestrebt, dieses Modell sowohl landesweit wie auch bundesweit anzuwenden. Eine Übertragbarkeit der Position des/der Azubi-Trainers/-in in andere Gewerke ist ohne Probleme möglich.

Zu diesem Zweck soll nach einer evaluierten Erprobungsphase mit geeigneten Werbemaßnahmen auf die neue Qualifizierungsmöglichkeit von Gesellen/Gesellinnen im Handwerk aufmerksam gemacht werden. Informationsveranstaltungen können bei entsprechendem Interesse durch geschultes Personal durchgeführt werden.

## Modellversuchsträger:

SAF – Fachverband der Stuckateure für Ausbau und Fassade  
Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade für das Stuckateurhandwerk

Dr. Roland Falk

Leiter Kompetenzzentrum

Wollgrasweg 23, 70599 Stuttgart

Tel.: 0711 4512315, E-Mail: falk@stuck-verband.de

Informationen:

[www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de)

[www.stuck-komzet.de](http://www.stuck-komzet.de)

## Kooperations-/Verbundpartner:

Kultusministerium Baden-Württemberg

Koordinierungsstelle der Berufseinstiegsbegleiter

Thomas Schenk

Postfach 10 34 4, 70029 Stuttgart

E-Mail: thomas.schenk@km.kv.bwl.de

Berufliches Schulzentrum Leonberg

Frank Weidner

Fockentalweg 8, 71229 Leonberg

E-Mail: wei@bszleo.de



# Betriebliche Berufsvorbereitung *bevo-plus*: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung

## Situation und Ziele:

Der Modellversuch *bevo-plus* ist angesiedelt in Niederbayern und erstreckt sich auf die Landkreise Straubing-Bogen, Deggendorf, Regen und Freyung-Grafenau. Infolge des demographischen Wandels, von Abwanderungsprozessen und hoher Attraktivität großer, transregional orientierter Firmen können die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dieser Region nicht davon ausgehen, ihren Fachkräftebedarf künftig ohne strategisch ausgerichtete Ausbildungsvorhaben, die die Potenziale aller Jugendlichen der Region in die Rekrutierungsüberlegungen einbeziehen, sichern zu können. Tradierte Auswahlstrategien, Ausbildungsziele und -umsetzungsverfahren verhindern zudem die Einbeziehung heterogener Jugendlicher in eine langfristige Perspektive der Fachkräftesicherung vor Ort.

Die Demografie- und Heterogenitätsproblematik erfordern frühzeitig initiatives Handeln der KMU, d.h. eine systematische Planung und Umsetzung einer regional vernetzten Ausbildungsmarktstrategie, die Ausbildungspotenziale in der jungen Erwerbsbevölkerung für sich erschließt.

## Vorgehen:

Der Modellversuch setzt in einem ganzheitlichen Ansatz die strategische Integration betrieblicher Berufsvorbereitung in duale Ausbildung sowie den Aufbau eines regionalen Ausbildungsforums um: KMU werden in Kooperation mit regionalen Akteuren durch Konzepte und Instrumente vor der Besetzung von Ausbildungsstellen befähigt, Anforderungsprofile für heterogene Ausbildungsplatzbewerber unter Einbeziehung ihrer betriebsspezifischen Kompetenzbedarfe zu reflektieren und zu formulieren, Ausbildungsbedingungen und Anforderungen bei heterogenen Zielgruppen attraktiv, motivierend und lernförderlich zu präsentieren sowie die Bewerberauswahl kompetent durchzuführen.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Die im Modellversuch entwickelten Instrumente werden in einem transfergeeigneten Leitfaden zur dualisierten betrieblichen Berufsvorbereitung in Zusammenarbeit mit den

beteiligten KMU zusammengefasst. Transfer und Verstetigung erfolgt im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der IFP GmbH mit dem Ziel der Profilierung in innovativ dualisierten Berufsvorbereitungsmaßnahmen, d.h. mit Verzahnung zur betrieblichen Ausbildung sowie der Fortführung einer aktiven Beteiligung am regionalen Ausbildungsforum. Die Ergebnisse fließen außerdem in die weiteren, nicht kommerziell ausgerichteten Forschungs- und Begleitungsprojekte des SoWiBeFo e.V. ein. Aufgrund der Zweckbestimmung der Vereinsaktivitäten sind Verbreitung und Transfer weit über die Laufzeit hinaus gewährleistet.

## Modellversuchsträger:

IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH  
Rainer Schreiber  
Grasgasse 10-12, 93047 Regensburg  
Tel.: 0941 58541-0, E-Mail: rainer.schreiber@ifp-fortbildung.de

## Kooperations-/Verbundpartner:

Verein für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung e.V. – SoWiBeFo  
Gerhard Stark  
Adolf-Schmetzer-Str. 30, 93055 Regensburg  
Tel.: 0941 8703873, E-Mail: stark@sowibefo-regensburg.de

# MehrWERT Fachkraft – flexible Coaching- und (Fort-)Bildungsmodule für KMU zur Sicherung und zum Ausbau des Fachkräftepotenzials

## Situation und Ziele:

Abnehmende Zahlen von Schulabgänger/-innen, unbesetzte Ausbildungsstellen, hohe Anforderungen an Ausbildungsstellenbewerber/-innen – das sind nur einige der prägenden Faktoren für den Ausbildungsmarkt in Westmittelfranken. Eine besondere Herausforderung ergibt sich auch durch die ländlich-weitläufige Struktur in Verbindung mit mangelhaft ausgebautem ÖPNV.

Für die Wirtschaft, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), stellt die Auswahl der Bewerber/-innen und die Durchführung erfolgreicher Ausbildung gerade auf dem Hintergrund von Heterogenität eine große Herausforderung dar.

MehrWERT Fachkraft zielt darauf ab, über flexible Coaching- und Bildungsmodule für Ausbilder/-innen und Auszubildende und Unterstützung bei der Stellenbesetzung nachhaltig das Fachkräftepotenzial der Region zu stärken.

## Vorgehen:

Kleine und mittlere Unternehmen im Arbeitsagenturbezirk Ansbach erhalten Unterstützung bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen.

Zudem werden sie in den ersten beiden Ausbildungsjahren begleitet. Dafür wird betrieblichen Ausbilder/-innen ein flexibles Coachingangebot unterbreitet. Bedarfs- und lösungsorientiert werden die Ausbildungsverantwortlichen beraten und gefördert, um erfolgreiche Ausbildungsverläufe zu gestalten.

Außerdem wird ein Repertoire an Seminaren und Foren für Ausbilder/-innen zu den Themen Umgang mit heterogenen Jugendkulturen, Kommunikation, Konfliktlösung, Umgang mit Auffälligkeiten und besonderen Begabungen und Förderbedarfen entwickelt und durchgeführt.

Daneben finden Kurseinheiten zu unternehmerischem (Mit-)Denken und Handeln für die Auszubildenden statt. Die Themenpalette reicht vom Planspiel zu unternehmerischen

Abläufen, über Kommunikationstraining bis hin zu Selbstmanagement und sozialem Kompetenztraining. Anknüpfend an die Kurseinheiten besteht die Möglichkeit des Einzelcoachings für Auszubildende.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Die im Modellversuch entwickelten Bildungs- und Coachingmodule werden nach Projektende Netzwerkpartnern zur Fortführung zur Verfügung gestellt. Neben den zuständigen Stellen, der Agentur für Arbeit und den Jobcentern sollen auch Bildungsträger im SGB III-Bereich für die Verstetigung gewonnen werden. Zentrale Bedeutung kommt dem Netzwerk Jugend und Ausbildung im Arbeitsagenturbezirk Ansbach zu.

Zur Verstetigung und Verbreitung der flexiblen Coaching- und (Fort-)Bildungsmodule wird darauf hingearbeitet, sie mit den Förderinstrumenten nach SGB III zu kombinieren.

## Modellversuchsträger:

EJSA Rothenburg gGmbH  
Diakon Thomas Raithel  
Kirchplatz 13, 91541 Rothenburg o.d.T.  
Tel.: 09861 9369425, E-Mail: thomas.raithel@ejsa-rot.de

## Ausbildungsorientierte Alphabetisierung

### Situation und Ziele:

Der demografische Wandel führt insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu einer rückläufigen Zahl potenzieller Ausbildungsbewerber/-innen, bei gleichzeitig steigendem Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Um zukünftig ihren Fachkräftebedarf sichern zu können, sind Unternehmen gefordert, Ausbildungsbewerber/-innen in den Blick zu nehmen, die bislang nicht berücksichtigt wurden. Hierzu gehören auch Jugendliche mit unzureichenden Schriftsprachkenntnissen – sogenannte funktionale Analphabeten. Aufgrund fehlender schriftsprachlicher Basisqualifikationen bleibt für sie der Zugang zu betrieblicher Ausbildung erschwert. Nach Beendigung ihrer allgemeinbildenden Schulzeit münden sie oft in die Erwerbslosigkeit oder durchlaufen Bildungsangebote im Übergang Schule-Beruf. Ohne entsprechende Förderung gelingt ihnen allerdings auch nach Abschluss eines Bildungsangebots kaum eine Integration in das Ausbildungssystem.

Um diese Jugendlichen an Ausbildung heranzuführen, sollen im Modellversuch bestehende praktikable Förderinstrumente und -konzepte weiter entwickelt und erprobt werden, die es betrieblichem und außerbetrieblichem Ausbildungspersonal ermöglichen, Schriftsprachdefizite zu erkennen und Jugendliche in ihren schriftsprachlichen Kompetenzen zu fördern. Dabei stehen vor allem individuelle und integrative Ansätze im Vordergrund, um die Möglichkeiten heterogener Lerngruppen methodisch zu nutzen.

### Vorgehen:

In der ersten Phase des Modellversuchs werden Voraussetzungen, Bedarfe und Besonderheiten jugendlicher funktionaler Analphabeten erhoben. Darauf aufbauend wird gemeinsam mit Experten/-innen aus Bildungspraxis, Wissenschaft und Betrieben ein Diagnoseinstrument, ein Förderkonzept bestehend aus Arbeitsmaterialien und Handreichungen sowie ein Konzept zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals entwickelt. Dabei wird auf vorhandene Instrumente und Konzepte aus der Erwachsenenalphabetisierung angeknüpft. Die Produkte werden anschließend in Bildungsangeboten mit integrierten Praxisanteilen modellhaft erprobt und formativ evaluiert.

### Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Durch den Handlungsansatz des Modellversuchs soll insbesondere das betriebliche Ausbildungspersonal für Jugendliche sensibilisiert werden, die unterschiedlich ausgeprägte Schwächen in ausbildungsrelevanten schriftsprachlichen Kompetenzen besitzen. Zur Unterstützung der Bildungsakteure werden praktikable Förderinstrumente und -konzepte weiter entwickelt, deren Implementierung in bestehende Bildungsangebote durch Qualifizierungsworkshops sichergestellt werden soll. Durch die Einbindung eines Steuerungskreises und eines Expertenpanels kann ein systematischer Transfer der Ergebnisse über den Modellversuchszeitraum und darüber hinaus gewährleistet werden.

### Modellversuchsträger:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Dr. Kathleen Rothe  
Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg  
Tel.: 0911 2777957, E-Mail: rothe.kathleen@f-bb.de

Informationen:  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

# Assistierte betriebliche Ausbildung benachteiligter junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in kleinen und mittleren Unternehmen

## Situation und Ziele:

Die Entwicklung des Berliner Ausbildungsmarktes mit rückläufigen Schulabgängerzahlen, zunehmenden Besetzungsproblemen und hohen Ausbildungsabbruchquoten erfordert zusätzliche Initiativen zur stärkeren Integration und Beteiligung bisher erfolgloser Bewerber/-innen. Für rund ein Viertel der ausbildungssuchenden jungen Erwachsenen mit vielfältigen biographischen Merkmalen des Alters, der Vorbildung, des sozialen Umfeldes (z. B. Migrationshintergrund) gestaltet sich der Zugang in betriebliche Ausbildung äußerst schwierig. Im Modellversuch werden kleine und mittlere Betriebe zur Sicherung der dualen Ausbildung unterstützt, indem transferfähige Instrumente und Methoden der Ausbildungsassistenz überprüft, entwickelt, modellhaft erprobt und verbreitet werden.

## Vorgehen:

Der Modellversuch „Assistierte betriebliche Ausbildung“ bündelt Aktivitäten auf drei wesentlichen Handlungsebenen:

1. Jugendliche mit geringeren Startchancen werden mit einem potenzialorientierten Angebot aus Qualifizierungssequenzen/Trainings auf die Ausbildung in Betrieben und unterschiedlichen Berufen vorbereitet, in Kooperationsunternehmen vermittelt und während der betrieblichen Ausbildung gefördert sowie flexibel begleitet.
2. Kleine und mittlere Unternehmen werden branchenoffen zur Ausbildung von Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen sensibilisiert: Ihre Ausbildungsbereitschaft wird durch flexible Angebote des Ausbildungsmanagements und kontinuierliche Ausbildungsassistenz unterstützt und gestärkt.
3. Die Einrichtung eines Kompetenzzentrums „Assistenz betrieblicher Ausbildung“ (KAbA) als Servicestelle für KMU und Ausbildungsplatzbewerber/-innen ist vorgesehen, mit dem Ziel junge Menschen betriebsbezogen zu fördern und das Knowhow der Ausbilder/-innen im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit heutiger Jugendlicher durch Methodentransfer und „best-practice“ zu erhöhen.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Es werden methodische und curriculare Angebotsmodule erarbeitet, erprobt, betriebsangepasst modifiziert und als Handreichungen/Leitfäden transferfähig aufbereitet. Ein aus regionalen ausbildungsrelevanten Akteuren konstituierter Expertenbeirat trägt dazu bei, dass stabile Rahmenbedingungen zur Konsolidierung eines Kompetenzzentrums „Assistierte betrieblicher Ausbildung“ (KAbA) entwickelt werden, um das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der dualen Berufsausbildung heterogener Zielgruppen als kundenorientierte Dienstleistung für Betriebe, Bewerber/-innen und Institutionen der Arbeitsförderung flexibel zur Verfügung zu stellen.

## Modellversuchsträger:

Zukunftsbau GmbH  
Strelitzer Straße 60, 10115 Berlin  
Projektleitung: Sabine Steinert  
Tel.: 030 47869252

Informationen:  
[www.zukunftsbau.de](http://www.zukunftsbau.de)

# Ausbildungs-Navigator

## Verzahnungsmodell Finsterwalde

### Förderung von passgenauen Wegen von heterogenen Jugendlichen in regionalen Wirtschaftsbranchen als Beitrag zur Fachkräftesicherung für KMU

#### Situation und Ziele:

Aufgrund des demografischen Wandels stehen regionale kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vor immer größeren Problemen geeigneten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Den ausbildenden KMU werden deshalb konkrete Hilfen im Umgang mit Jugendlichen, die zunehmend heterogenen Zugangsniveaus zur Ausbildung aufzeigen, angeboten. Schwerpunkte sind die Branchen Metall- und Elektroindustrie sowie Hotel- und Gaststättenwesen. Gleichzeitig werden Schüler/-innen und Auszubildende dabei unterstützt, von jeweils unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen ausgehend, den Weg zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu finden und zu bewältigen. Regional wird hierfür eine passgenaue Verzahnung zwischen Schulen, Schüler/-innen, KMU und regionalen Berufsvorbereitungsangeboten aufgebaut. Dies wird nachhaltig über den Aufbau von Ausbildungsmanagementzentren institutionell gemanagt.

#### Vorgehen:

In den Schulen zielt das Projekt einerseits (bei leistungsstärkeren Schüler/-innen aller Schultypen) darauf ab, wirksame Informations- und Werbungsangebote für regionale Berufe mit Schwerpunkt der Branchen Metall- und Elektroindustrie sowie Hotel- und Gaststättenwesen zu realisieren. Hierzu werden auch regionale Angebote wie Schülerbustouren, berufsorientierende Unternehmenserkundungen, Schüler/-innen-Unternehmer-Kontakte, Schüler/-innen-AGs, Innovationswettbewerbe von Schüler/-innen und anderes genutzt.

Mit leistungsschwächeren und abschlussgefährdeten Schüler/-innen sowie mit deren Eltern und Lehrern sind schon ab Klasse 7 bis zur Beendigung der Schule individuell begleitende Förderungen so zu entwickeln, dass sie einen erfolgreichen Zugang zu einer dualen Ausbildung ermöglichen. Diese individuelle Begleitung setzt sich bis mindestens zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres fort, um eventuellen Ausbildungsabbrüchen entgegen zu wirken. Entscheidend

ist, dass die Begleitung zeitlich lückenlos und inhaltlich folgerichtig in allen Stufen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss orientiert und für weiterführende Qualifizierungen offen ist.

Zu den Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen zählen vor allem Beratung, Information, „Matching“ zwischen potenziellen Ausbildungsbewerber/-innen und Unternehmen, vorbereitende AZUBI-Auswahl.

#### Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Folgende Ergebnisse sollen erreicht werden: Individuelle Begleitung von 90 Schüler/-innen und Auszubildenden. Realisierung von Unterstützungsaktivitäten für KMU. Stabile, nachhaltige Ausbildungsmanagementzentren in den Landkreisen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz. Entwicklung eines transfergeeigneten Modells zur passgenauen Verzahnung von Schülern, KMU und Unterstützungsangeboten.

#### Modellversuchsträger:

Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH  
Geschäftsführer Marco Büniger und Mirko Freigang  
Projektleiter Prof. Dr. Frank Berg  
Grenzstr. 62, 03238 Finsterwalde  
Tel.: 03531 717980, E-Mail: f.berg@eepl.de

#### Kooperations-/Verbundpartner:

Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft GmbH  
Geschäftsführer Dr. Bernd Rehahn  
Am Werk 4b, 01979 Lauchhammer  
Tel.: 03547 46762781, E-Mail: dr.rehahn@wequa.de

# Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung

## Situation und Ziele:

Vor dem Hintergrund des drohenden und in vielen Betrieben bereits existierenden Fachkräftemangels sind Unternehmen darauf angewiesen, die Heterogenität künftiger Nachwuchskräfte als Potenzial wahrzunehmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besteht die Herausforderung darin, die Chance, die in der Vielfalt ihrer Bewerberinnen und Bewerber liegt, für das Unternehmen nutzbar zu machen.

Hier setzt der Modellversuch an. In enger Anbindung an das Hamburger Übergangssystem Schule – Beruf soll der Aufbau von Vertrauensketten zwischen Jugendlichen, Schulen und Betrieben exemplarisch erprobt und systematisch beschrieben werden. Dabei wird der Unterstützungsbedarf im Übergangssystem durch externes Ausbildungsmanagement herausgestellt. Jugendliche (insbesondere mit einer Zuwanderungsgeschichte), die beim Übergang in die duale Ausbildung Vermittlungshemmnisse haben, stehen im Fokus des Modellversuchs. In enger Zusammenarbeit sollen Betriebe dafür sensibilisiert und befähigt werden, bemerkenswerte Potenziale und Stärken dieser Jugendlichen wahrzunehmen, anzuerkennen und für die Unternehmen zu nutzen.

## Vorgehen:

Im Rahmen des Modellversuchs werden exemplarisch 15 bis 20 Betriebe in Handel, Dienstleistungen und Handwerk dazu motiviert, bewusst 30 Auszubildende einzustellen, die nach bisheriger Einstellungspraxis keine Chance gehabt hätten. Durch enge Kooperation akquirierter Betriebe mit ausgewählten Schulen entwickelt die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM e.V.) Modelle vertiefter Berufsorientierung und Vermittlung in Ausbildung. Dabei finden individuelle und strukturelle Heterogenitätsmerkmale von Schülerinnen und Schülern Berücksichtigung. Die potenziellen Auszubildenden werden durch ASM e.V. in einem spezifischen Prozess des Profiling und Matching in Unternehmen vermittelt und begleitet. Dabei etabliert sich das Projekt als Service- und Dienstleistungsstelle für Jugendliche, Betriebe und Schulen. Mit Unterstützung der Behörde für Schule und Berufsbildung werden entsprechende Netzwerke aufgebaut, die den Unternehmen helfen, ihre Ausbildungskompetenz zu erhöhen und erfolgreich mit Jugendlichen umzugehen.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Modellversuch werden die erprobten Handlungsansätze und Verfahren für einen qualifizierten Umgang mit Heterogenität zum Nutzen für die duale Ausbildung dokumentiert und evaluiert. Entwickelte Instrumente, Methoden und Konzepte fließen in das Hamburger Übergangssystem ein und erfahren damit Verstetigung. Die Ergebnisse des Modellversuchs werden für den weiteren Transfer aufbereitet, durch Öffentlichkeitsarbeit verbreitet und durch interne und erweiterte Kooperationsstrukturen nachhaltig in das Hamburger Übergangssystem eingebunden.

## Modellversuchsträger:

Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V.  
Marion Wartumjan, Arzu Degirmenci, Lien Schmidt  
c/o Handelskammer Hamburg  
Schauenburger Straße 49, 20095 Hamburg  
Tel.: 040 36138-703, E-Mail: marion.wartumjan@asm-hh.de

Informationen:  
[www.asm-hh.de](http://www.asm-hh.de)

## Kooperations-/Verbundpartner:

Behörde für Schule und Berufsbildung der Hansestadt Hamburg  
Wilfried Kominek  
Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg  
E-Mail: wilfried.kominek@bsb.hamburg.de

# Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen-Wittenförden

## Situation und Ziele:

Die Wirtschaft in der Region Westmecklenburg steht durch den tiefgreifenden demografischen Wandel vor großen Herausforderungen. In den kommenden Jahren ist mit Einbrüchen bei der Gewinnung von geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern/-innen zu rechnen. Der massive Rückgang der Bewerber/-innen trifft vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Um wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Unternehmensstrukturen zu erhalten bzw. neu aufzubauen, müssen für KMU die Voraussetzungen geschaffen werden, um zum einen mit dem Rückgang der Bewerber/-innen und zum anderen mit ihrer sich wandelnden Vielfalt der Bewerber/-innen umzugehen.

Im Modellversuch sollen die Herausforderungen, die sich in der betrieblichen Ausbildung für die Unternehmen hinsichtlich der Heterogenität der Bewerber/-innen und Auszubildenden ergeben, exemplarisch für die Zielregion Industriepark Schwerin-Sacktannen Wittenförden untersucht werden.

## Vorgehen:

Im Modellversuch wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der die folgenden Haupthandlungsfelder miteinander verknüpft:

Basierend auf der Berufsorientierung werden die KMU mit Instrumenten wie Berufemarketing, einem verbesserten Matching und der Etablierung von betriebsübergreifenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen, wie Externes Ausbildungsmanagement und der Aus- und Weiterbildung im Verbund, unterstützt.

In enger Kooperation mit den Lernorten und aufbauend auf der Erfahrung der Ausbilder im Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) und der Netzwerkpartner werden praxisnahe Möglichkeiten der Qualifikation für das Berufsbildungspersonal angeboten.

Die im SAZ oder in den Unternehmen bestehenden guten Erfahrungen und bewährten didaktischen Konzepte im Umgang mit Heterogenität werden analysiert, aufgearbeitet

und dokumentiert. Durch eine maßgeschneiderte Qualifikation und ein Coaching der Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen wird ein inhaltlich und methodisch mit allen Lernorten abgestimmtes Unterstützungsspektrum angeboten, welches auf eine passgenaue Besetzung der Ausbildungsplätze in den KMU abzielt.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Modellversuch sollen neben analytischen Ergebnissen vor allem gestalterisch-verändernde Aspekte untersucht, entwickelt und implementiert werden. Diese werden in Form von Konzepten und Checklisten dokumentiert. Des Weiteren sollen Dienstleistungen zum Umgang mit heterogenen Bewerbern und Auszubildenden erarbeitet und umgesetzt werden, die den Unternehmen als ergänzende Ausbildungsangebote unterbreitet werden. Nach Auslaufen des Modellversuchs ist ein transferfähiges, nachhaltiges und sich finanziell selbst tragendes Modell zu erwarten. Die Integration des Modellversuchs in bestehende und neu zu schaffende Bildungsketten sowie die Verknüpfung mit der Berufsvorbereitung von Schülern trägt ebenfalls zur Verstetigung bei.

## Modellversuchsträger:

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.  
Ralf Marohn  
Ziegeleiweg 7, 19057 Schwerin  
Tel.: 0385 480268, E-Mail: marohn@sazev.de

Informationen:  
[www.sazev.de/heterogeniaet.html](http://www.sazev.de/heterogeniaet.html)

## Kooperations-/Verbundpartner:

Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH  
Peter Albrecht  
Cevennenstraße 13, 13127 Berlin  
Tel.: 030 4744105, E-Mail: peter.albrecht@gebifo.de



## Vielfalt aus drei Kompetenzgruppen

### Situation und Ziele:

In der Metropolregion Oldenburg-Bremen stehen insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) vor vielfältigen Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Im Projekt „Vielfalt aus drei Kompetenzgruppen“ werden neue Wege in der Ausbildung beschritten und die zunehmende Heterogenität von Auszubildenden und Mitarbeitern hinsichtlich Motivation, Vorbildung und Migrationshintergrund berücksichtigt: Heterogenität wird als Chance für KMU definiert.

In dem Modellversuch arbeiten verschiedene Kompetenzgruppen wie Jugendliche in der Berufsvorbereitung, Auszubildende und Studierende zusammen. Die Begleitung erfolgt durch Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen. Alle Teilnehmenden profitieren aufgrund ihrer unterschiedlichen Kompetenzen von der gemeinsamen Arbeit in diversen Projekten.

### Vorgehen:

In einem Verbund von kleinen und mittleren Unternehmen mit Bildungsdienstleistern, berufsbildenden Schulen und Hochschulen werden innovative Projekte in den Bereichen Klima/Heizung/Sanitär sowie Energie- und Elektrotechnik entwickelt und umgesetzt. Realisiert werden diese Projekte in einem ersten Schritt in der Entwicklungswerkstatt und der Produktionsschule des Bildungswerkes der niedersächsischen Wirtschaft, im weiteren Verlauf aber auch unmittelbar in den beteiligten KMU.

In diese Projektarbeiten werden durch den Kooperationspartner KW-projects auch weitere niederländischer Partner einbezogen, die den Jugendlichen ebenfalls die Möglichkeit bieten, Praxiserfahrungen in den Niederlanden zu erwerben.

### Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Rahmen des Transferkonzeptes werden die mit den KMU erarbeiteten Good-Practice-Lösungen verallgemeinert und als Arbeitshilfen, Checklisten sowie Handlungsempfehlungen verbreitet.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Erstellung eines Leitfadens „Heterogenität für ausbildende Fachkräfte in KMU“. Ein Handbuch, in dem sowohl niederländische als auch deutsche Erfahrungen beim arbeits- und geschäftsprozessorientierten Lernen in heterogenen Gruppen dargestellt werden,

liefert wichtige Handlungsansätze für den Übergang von der Schule in den Beruf und für die duale Ausbildung in der Region und darüber hinaus.

### Modellversuchsträger:

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH  
Kanalstr. 23, 26135 Oldenburg  
Projektleitung: Torben Böhle  
Tel.: 0441 21906-20, E-Mail: torben.boehle@bnw.de

### Kooperations-/Verbundpartner:

Berufsbildende Schulen Friedensstraße Wilhelmshaven  
Wilfried Steenblock  
Tel.: 04421 934-0

Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und  
Qualifizierung mbH, GEBIFO-Berlin  
Prof. Dr. Günter Albrecht  
Tel.: 030 4744105, E-Mail: guenter.albrecht@gebifo.de

KW-projects, Emmen, NL  
Frans Hoetink  
Tel.: +31 6553 71943, E-Mail: f.hoetink@xs4all.nl

# „Ausbildung in Vielfalt“ – Potentiale der dualen Ausbildung und Startchancen junger Menschen verbessern. Neue Ansätze im Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung.

## Situation und Ziele:

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt stellt alle Beteiligten vor immer neue Herausforderungen. In manchen Regionen ist mittlerweile ein deutlicher Rückgang an Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu verzeichnen. Diverse Branchen haben bereits heute Schwierigkeiten ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. In diesem gesellschaftspolitischen Kontext ist daher insbesondere die erfolgreiche Integration von Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund sowie von Hauptschülern und -schülerinnen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Noch aber hegen viele Betriebe Zweifel, ob jene Jugendlichen über eine entsprechende Ausbildungsreife verfügen und somit ausbildungsfähig sind.

Der Verband der Kolpinghäuser (VKH) erarbeitet daher im Rahmen der Modellversuchsreihe, welche Unterstützungsbedarfe aber auch Widerstände bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gegenüber jenen Gruppen bestehen und in welcher Form gerade das Jugendwohnen Betrieben hilft, Barrieren zu überwinden sowie Jugendliche mit besonderem Förderbedarf erfolgreich auszubilden.

## Vorgehen:

Aufgrund der langjährigen Erfahrung und exponierten Stellung des VKH im Handlungsfeld Jugendwohnen, verfügt der VKH über eine breite Vernetzung und enge Kontakte zu den Einrichtungen des Jugendwohnens, die weit über die Kolping-Jugendwohnheime hinausreichen. Mit Unterstützung der Kooperationspartner und entlang der gemeinsam entwickelten Kriterien, sollen fünf bis zehn Einrichtungen des Jugendwohnens, die sich deutschlandweit in unterschiedlicher Trägerschaft befinden, für den Modellversuch gewonnen werden.

Um auf bestehende Strukturen aufbauen zu können ist es prioritär, dass es sich bei den beteiligten Jugendwohnheimen (JWH) um solche handelt, die schon Auszubildende aus KMU beherbergen und somit bereits über diesbezügliche Netzwerke verfügen. Dies Netzwerke sollen in Kooperation

mit lokalen Kammern noch erweitert werden. Insgesamt sollen 15 bis 20 KMU gewonnen werden, die bereit sind, mindestens eine(n) Auszubildende(n) aus den o.g. Gruppen unter der Bedingung der Unterbringung in einem JWH aufzunehmen.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Zusammenwirken von JWH und 15 bis 20 Ausbildungsbetrieben sollen vorhandene Konzepte erprobt und stetig weiterentwickelt werden, so dass am Ende fachliche und politische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können. Die Konzepte sind auf möglichst viele Betriebe sowie Einrichtungen des Jugendwohnens zu übertragen und unter Einbeziehung der regionalen Entscheidungsträger umzusetzen. Dadurch können die etablierten Fördermaßnahmen mit dem Jugendwohnen zusätzlich verzahnt werden.

## Modellversuchsträger:

Verband der Kolpinghäuser e. V.  
50667 Köln  
Tel.: 0221 20701-165  
E-Mail: ritzerfeld@kolpinghaeuser.de / osinski@kolpinghaeuser.de

Informationen:  
[www.kolpinghaeuser.de/ausbildung-in-vielfalt](http://www.kolpinghaeuser.de/ausbildung-in-vielfalt)

## Kooperations-/Verbundpartner:

Köln (NRW) – Bernhard-Letterhaus-Wohnheim (Katholisches Sozialwerk Köln), 66 Plätze, kein Schwerpunkt

Würzburg (Bayern) – Haus St. Lioba (INVIA e.V.), 50 Plätze, Schwerpunkt: Junge Frauen und Mädchen

Oldenburg (Niedersachsen) – EnergieCampus (EWE), 95 Plätze, Schwerpunkt: Ausbildung bei EWE

Landshut (Bayern) – Jugendwohnheim Landshut (Katholisches Jugendsozialwerk München), 152 Plätze, Schwerpunkt: HzE

Koblenz (Rheinland-Pfalz) – Kolpinghaus Koblenz (Kolping), 114 Plätze, Schwerpunkt: HwK-Lehrgänge

Schweinfurt (Bayern) – Kolping Bildungszentrum (Kolping), 40 Plätze, Schwerpunkt: Berufsbildung und Hotelbetrieb

# AnHand – Bildungsnetzwerk Handgemacht

## Situation und Ziele:

Qualifizierte Fachkräfte sind für Unternehmen das Kapital, um sich zukunftssicher zu positionieren. Fachkräftemangel bedeutet den Verlust von Leistungsfähigkeit für Unternehmen und schwächt das Wachstum der Wirtschaft.

Kleine, mittelständische Unternehmen haben immer mehr Schwierigkeiten, passende Auszubildende zu finden, und riskieren damit ihren wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Oftmals fehlt es Jugendlichen und jungen Erwachsenen an Voraussetzungen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Kleine und mittelständische Unternehmen sowie Betriebe des Handwerks, die Auszubildende übernehmen und die eine intensivere Betreuung benötigen, erhalten nun die Möglichkeit einer professionellen Unterstützung. Denn der VabW e.V. hat die Initiative der StädteRegion Aachen, der Stadt Alsdorf und regionaler Betriebe aufgegriffen und ein Modell entwickelt, das die Betriebe mit der Ausbildung und allen damit verbundenen Fragen, Notwendigkeiten und Unterstützungsnetzwerken nicht allein lässt.

## Vorgehen:

Der Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e.V. (VabW) übernimmt alle zusätzlichen Arbeiten, die innerhalb der Ausbildung für den Betrieb anfallen, um die Auszubildenden erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Dazu gehören auf der Basis der Wünsche und des Bedarfs der Betriebe Beratung, Coachings, Seminare, die Bereitstellung und Vermittlung eines komplexen Fördernetzwerkes sowie die Gestaltung des Austauschs der Betriebe untereinander. Durch feste Ansprechpartner ist Kontinuität in der Ausbildungsbegleitung für den Betrieb sichergestellt.

Der VabW e.V., seine Partner und Fördergeber haben sich mit dem Modell die Aufgabe gestellt, die Betriebe bei der Ausbildung heterogener Zielgruppen und allen damit verbundenen Fragen ganzheitlich zu begleiten und im Verlauf in die Lage zu versetzen, auch schwächere Jugendliche qualifiziert ausbilden zu können.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Rahmen der Bearbeitung und Erreichung der Handlungsziele von AnHand – zum einen der Fachkräftesicherung für KMU und zum anderen der Übergang in Ausbildung für arbeitsmarktbenachteiligte Menschen – entstehen vielfältige Produkte wie Beratungsleitfäden, Handlungsanleitungen, Schulungskonzepte sowie Vernetzungsleistungen. Zum letzten Punkt gehören unter anderem die Schaffung von Ausbilderstammtischen, Internetforen, verschiedene Verbände zum Thema und andere aktivierende Formate unter Einbezug bestehender Projekte wie z. B. „Lernen vor Ort“ des Bildungsbüros der StädteRegion Aachen. Die Transfer- und Verstetigungsleistung besteht in der Implementierung der Konzepte in bestehende Ausbildungsstrukturen, z. B. bei Kammern und Innungen und in den ausbildenden Betrieben selbst, die durch ihre positiven Erfahrungen Multiplikatoren darstellen.

## Modellversuchsträger:

Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e.V.  
Geschäftsführung: Klaus Spille  
Leiter Projektmanagement: Frank Numan M.A.  
Alfred-Brehm-Str. 29, 52477 Alsdorf  
Projektleitung: Michael John  
Tel.: 02404 550640, E-Mail: m.john@vabw.de

Information:  
[www.vabw.de](http://www.vabw.de)

# Kooperative betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf „KobA“

## Situation und Ziele:

Immer noch ist es für viele junge Menschen schwierig, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Gleichzeitig klagen Unternehmen über rückläufige Bewerberzahlen und ungeeignete Bewerber/-innen.

Das Ziel dieses Modellversuches ist die Befähigung von Unternehmen zur Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf. Damit soll einerseits dem zunehmenden Mangel an qualifizierten Bewerbern für eine betriebliche Berufsausbildung entgegengewirkt werden. Andererseits sollen die Chancen von Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf eine betriebliche Ausbildung und die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verbessert werden. Für diesen Zweck werden bewährte Ansätze und Instrumente des Übergangssystems in ein verlängertes erstes betriebliches Ausbildungsjahr integriert.

## Vorgehen:

Das zentrale Handlungsfeld des Modellversuches sind die Ausbildungsbetriebe. Die heterogenen Anforderungen und Erwartungen der Betriebe werden zunächst differenziert erhoben. In einem ausführlichen Auswahlverfahren werden geeignete Bewerber/-innen für die jeweiligen Unternehmen identifiziert. Anschließend wird ein individueller Qualifizierungs- und Förderplan als verbindliche Arbeitsgrundlage für alle Beteiligten ausgearbeitet. Dementsprechend wird zwischen den Jugendlichen, den Ausbildungsbetrieben und den Projektpartnern eine Vereinbarung über die Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis bei erfolgreicher Durchführung der „Vorausbildung“ abgeschlossen. Die Jugendlichen arbeiten maximal zwölf Monate an realen Arbeitsaufträgen mit und werden hinsichtlich fachlicher Grundlagen, schulischer Kenntnisse und persönlichem Arbeitsverhalten im Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule auf die Ausbildung vorbereitet. Für die Ausgestaltung individualisierter Lehr-/Lernprozesse wird den Ausbilderinnen und Ausbildern eine methodisch-didaktische Qualifizierung und Beratung angeboten.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Es werden Unternehmens- und Bewerberprofile erarbeitet, die eine erfolgversprechende Integration von noch nicht

ausbildungsreifen Schulabgängerinnen und Schulabgängern in eine betriebliche Ausbildung erwarten lassen. Des Weiteren werden Verfahren und Instrumente zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Unternehmen und Jugendlichen entwickelt.

Den Unternehmen, Bildungsdienstleistern, Schulen und Kommunen werden die Ergebnisse in Form von multimedial aufbereiteten Handreichungen als Beratungs- und Qualifizierungsdienstleistungen zur Verfügung gestellt. Eine Verstetigung des Ansatzes einer in die betriebliche Ausbildung integrierten Berufsausbildungsvorbereitung wird über die Netzwerke der Partner wie z. B. Verbände, Unternehmenskooperationen und Kammern gewährleistet.

## Modellversuchsträger:

BIT e.V. – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung  
Wilhelm Termath  
Max-Greve-Straße 30, 44789 Bochum  
Tel.: 0234 92231-40, E-Mail: wilhelm.termath@bit-bochum.de

Informationen:  
[www.bit-bochum.de](http://www.bit-bochum.de)

## Kooperations-/Verbundpartner:

OWL MASCHINENBAU e.V.  
Imke Rademacher  
Elsa-Brandström-Str. 1-3, 33602 Bielefeld  
Tel.: 0521 988775-22  
E-Mail: rademacher@owl-maschinenbau.de

Informationen:  
[www.owl-maschinenbau.de](http://www.owl-maschinenbau.de)

Internationaler Bund (IB)  
Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.  
Bildungszentrum Wuppertal  
Anke Stenzel  
Hofaue 67, 42103 Wuppertal  
Tel.: 0202 7580-144  
E-Mail: anke.stenzel@internationaler-bund.de

Informationen:  
[www.internationaler-bund.de](http://www.internationaler-bund.de)

# „Chance Pflegeberuf“ – Unterstützung und gezielte Vorbereitung von noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen für die Altenpflegeausbildung

## Situation und Ziele:

Die steigende Lebenserwartung und die damit einhergehende höhere Zahl kranker und pflegebedürftiger älterer Menschen führen zu einem höheren Bedarf qualifizierter Fachkräfte in der Pflege. Auf der anderen Seite geht die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden zurück. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Bedarfslage in den nächsten Jahren dramatisch zuspitzen wird.

„Chance Pflegeberuf“ bereitet Jugendliche, die gern eine Ausbildung in der Altenpflege absolvieren möchten, aber noch nicht über die notwendige Ausbildungsreife verfügen, innerhalb eines Jahres auf die Berufsausbildung vor.

Der größer und heterogener werdenden Zielgruppe wird damit die Chance zum Ausbildungsabschluss in einem sicheren Beruf mit Perspektive und Entwicklungsmöglichkeiten geboten. Gleichzeitig kann den Pflegeeinrichtungen geholfen werden, langfristig den Bedarf an geeigneten Fachkräften in diesem Arbeitsfeld zu decken und die Qualität in der Pflege durch gut ausgebildete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dauerhaft zu sichern.

## Vorgehen:

Nach einem Einstiegspraktikum, z. B. über ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), werden während eines neu zu entwickelnden Ausbildungsvorbereitungsjahres wichtige praktische und theoretische Kenntnisse für die Altenpflegeausbildung vermittelt. Die zu erlernenden pflegerischen Tätigkeiten werden vorher individuell festgelegt, unter fachlicher Anleitung eingeübt, dokumentiert und in Reflexionsgesprächen mit den Jugendlichen besprochen. Die theoretische Vorbereitung erfolgt in Seminarblöcken, in denen erste Grundlagen für den pflegerischen Fachkundeunterricht gelegt, aber auch andere, für eine Ausbildung allgemein wichtige Kompetenzen vermittelt werden.

Die Jugendlichen erhalten für beide Bereiche Beurteilungen zu bestimmten, vorher festgelegten Zeitpunkten. Wurde ein zumindest befriedigendes Zwischenzeugnis erreicht, erhalten

die Jugendlichen eine verbindliche Zusage auf einen Ausbildungsplatz bei der AWO, vorbehaltlich des erfolgreichen Projektabschlusses.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Im Laufe des Modellversuchs werden Methoden und Maßnahmen entwickelt, die zielführend auf das erfolgreiche Absolvieren der Altenpflegeausbildung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wirken. Gemeinsam mit Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschule werden Handlungsansätze geschaffen, um die zunehmend heterogener werdende Bewerbergruppe auch zukünftig besser unterstützen und zum Berufsabschluss führen zu können. Auf Grundlage der Ergebnisse des Modellversuchs werden Qualitätsziele für die praktische und theoretische Ausbildung formuliert. Diese Ergebnisse sind nicht nur für die Altenpflege von Bedeutung, sondern lassen sich auch auf den Pflegesektor im Allgemeinen übertragen.

## Modellversuchsträger:

Arbeiterwohlfahrt Landesverband Saarland e. V.  
Hohenzollernstraße 45, 66117 Saarbrücken  
Tel.: 0681 58605-0

Informationen:  
[www.awo-saarland.de](http://www.awo-saarland.de)

Modellversuche „Chance Pflegeberuf“  
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Saarland e. V.  
SozialAkademie  
Patricia Bonaventura  
Eifelstraße 35, 66113 Saarbrücken  
Tel.: 0681 75437292  
E-Mail: [pbonaventura@lvsaarland.awo.org](mailto:pbonaventura@lvsaarland.awo.org)

Informationen:  
[www.sozialakademie-saar.de](http://www.sozialakademie-saar.de)

## Brücke in die duale Ausbildung (BridA)

### Situation und Ziele:

Im Ergebnis drastisch gesunkener Schulabgängerzahlen ist die Nachfrage nach Ausbildungsstellen in den letzten Jahren zurückgegangen. Es werden in der Region Chemnitz und Erzgebirge mehr Ausbildungsstellen angeboten als von den Bewerbern und Bewerberinnen nachgefragt. Die angebotenen Ausbildungsplätze können insbesondere von kleinen und mittelständischen Betrieben (KMU) nicht mehr vollständig besetzt werden. Die Problematik nicht besetzter Ausbildungsstellen wird sich infolge der tiefgreifenden demografischen Veränderungen weiter verschärfen.

Damit wird der Bedarf an Unterstützungsleistungen zur Besetzung der betrieblichen Ausbildungsstellen durch Ausbildungsplatzbewerber/-innen noch ansteigen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen werden diese Leistungen benötigen, um ihren Nachwuchs sichern und damit am Markt weiter bestehen zu können.

Ziel des Modellversuches ist es, Unterstützungsleistungen für KMU in den Regionen Erzgebirge und Chemnitz zu entwickeln, bei deren Nutzung auch Bewerber und Bewerberinnen mit schlechteren Startchancen erfolgreich ausgebildet werden können.

### Vorgehen:

Ausgangspunkt für das Projekt ist die Analyse der Probleme, die zur Nichtbesetzung angebotener dualer Ausbildungsplätze infolge nicht ausreichend geeigneter Bewerber/-innen führen. Aufbauend darauf werden Unterstützungsangebote sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe entwickelt.

In drei Teilprojekten werden gemeinsam mit KMU Angebote für Handwerksbetriebe, Industriebetriebe und Zeitarbeitsunternehmen entwickelt und erprobt. Positive Ergebnisse einzelner Teilprojekte werden, wenn möglich, auf andere Teilprojekte übertragen.

Bereits vorhandene Unterstützungsleistungen (Verbundausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufseinstiegsbegleiter) werden in die Entwicklung einbezogen.

### Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Die Unternehmen werden bei der Entwicklung und dem Einsatz von Verfahren unterstützt, mit denen es ihnen gelingt, den unterschiedlichen Voraussetzungen der Jugendlichen besser zu entsprechen und auf diese Weise auch Auszubildende mit schlechteren Startchancen erfolgreich auszubilden. Eng verbunden ist dieser Prozess mit einem Ausbildungsmarketing und einer Ausbildungsberatung, die vom realen Bedarf der Unternehmen ausgehen und keinen Jugendlichen von vornherein ausschließen. Die im Rahmen des Modellversuchs entwickelten und erprobten Unterstützungsleistungen für Unternehmen und Jugendliche, die den heterogenen Voraussetzungen entsprechen, werden vom Modellversuchsträger und seinen Kooperationspartnern als Dienstleistungen über den Förderzeitraum hinaus verstetigt.

### Modellversuchsträger:

ASG - Anerkannte Schulgesellschaft Sachsen mbH  
Dr.-Ing. Jürgen Reißmann  
Lessingstr. 2, 09456 Annaberg-Buchholz  
Tel.: 03733 4267150, E-Mail: reissmann.j@gesa-ag.de

### Kooperations-/Verbundpartner:

Handwerkskammer Chemnitz,  
Manuela Glühmann  
Limbacher Straße 195, 09116 Chemnitz  
Tel.: 0371 5364159, E-Mail: m.gluehmann@hwk-chemnitz.de

Berufliches Bildungszentrum Thalheim GmbH,  
Jana Müller  
Äußere Heinrichstraße 1a, 09380 Thalheim  
Tel.: 03721 601060, E-Mail: mueller.j@gesa-ag.de

# Nutzung und Weiterentwicklung von Förderinstrumenten und Ausbildungspraxis in KMU im Altenburger Land in den Berufsfeldern Metall, Elektro und Kunststoff unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter

## Situation und Ziele:

Im Altenburger Land sind die Folgen der demografischen Entwicklung, ähnlich wie in anderen, vorwiegend ländlichen Regionen Deutschlands deutlich zu spüren. Die Zahl der Schulabgänger/-innen hat sich in den vergangenen vier Jahren halbiert. Überproportional viele jüngere Menschen verlassen die Region. Insbesondere den Unternehmen im Handwerk und den klein- und mittelständischen Unternehmen in der Industrie fehlen die zukünftigen Fachkräfte.

Ziel des Modellversuchs ist es, Unternehmen zu unterstützen, Jugendliche mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen für eine duale Ausbildung zu gewinnen und sie erfolgreich durch eine Ausbildung zu begleiten. Gleichzeitig werden innovative Wege gefunden, bestehende Hilfsangebote mit-einander zu vernetzen und Synergien zu nutzen.

## Vorgehen:

Zwei Aspekte werden in diesem Modellprojekt dabei besonders fokussiert:

1. Der Hauptschwerpunkt der Aktivitäten richtet sich auf die Unterstützung der betrieblichen Ausbilder/-innen. In diesem Handlungsfeld geht es um die Kompetenzerweiterung der Fachkräfte in den Unternehmen, die zum Teil seit vielen Jahren mit Jugendlichen in der dualen Ausbildung zusammenarbeiten. Diese Mitarbeiter/-innen erhalten durch eine fachliche Beratung eine Unterstützung im didaktisch-methodischen und sozialpädagogischen Bereich und damit neue Impulse für den Umgang mit den Herausforderungen einer zunehmenden Heterogenität der Auszubildenden.
2. Ein weiterer Aspekt ist die Ausbildungsbegleitung von Jugendlichen, die sich in der dualen Ausbildung befinden bzw. kurz davor stehen, in eine solche zu münden. Dies erfordert die Nutzung und Vernetzung aller bereits vorhandenen Hilfs- und Unterstützungsangebote, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Probleme in der dualen Ausbildung frühzeitig zu erkennen und diesen

zu begegnen. Dabei ist der intensive Kontakt zu allen Akteuren in der dualen Ausbildung inklusive der Schulen und Berufsschulen ein ganz besonderer Schwerpunkt.

## Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung:

Folgende Produkte und Aktivitäten werden als Ergebnisse des Modellversuches unter anderem realisiert:

- ▶ Qualifizierungsbausteine für Ausbilder/-innen;
- ▶ Good-practice-Sammlung aus der betrieblichen Ausbildungspraxis inklusive Integration in regionalen Netzwerken der Projektpartner und Initiierung eigener kommunikativer Plattformen wie praxisnahe Workshops;
- ▶ Nutzung erprobter Konzepte und erfolgreicher Erkenntnisse als Bestandteil der Aktivitäten im Modellversuch;
- ▶ Prozessbegleitende Realisierung des Transfers der Ergebnisse und Aktivitäten aus dem Modellversuch inklusive einer angemessenen Öffentlichkeitsarbeit. Über geplante Aktivitäten werden regionale und überregionale Kooperationspartner rechtzeitig informiert und wichtige Akteure in der dualen Ausbildung werden in die Projektaktivitäten eingebunden.

## Modellversuchsträger:

ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH  
Matthias Matuszewski, Geschäftsführer  
Tel.: 03448 44010, E-Mail: matuszewski@ifw-mbz.de

Evelin Schellenberg, Projektmitarbeiterin  
Tel.: 03447 8907703, E-Mail: schellenberg@ifw-mbz.de

Michael Rühlmann, Projektmitarbeiter  
Tel.: 0177 9721246 und 03448 440124  
E-Mail: ruehlmann@ifw-mbz.de





**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Tel.: 0228 107-0  
[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

**Redaktion:**

Gisela Westhoff (BIBB)  
Marion Trimkowski (BIBB)  
Prof. Dr. Helmut Ernst (SALSS)

**Layout:**

MIC GmbH, Köln, [www.mic-net.de](http://www.mic-net.de)

**Druck:**

medienfabrik Gütersloh GmbH

Die Modellversuche werden vom BIBB  
aus Mitteln des Bundesministeriums für  
Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

**Auflage:** 5.000