

Weiterentwicklung der Ausbildungsstrukturen als Chance für die Fachkräftesicherung von KMU

Ralf Marohn (Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e. V.)

Entsprechend seines Auftrags hat der Modellversuch die regionalen KMU als Zielgruppe fokussiert, die wie folgt eingegrenzt sind: Diese sind gekennzeichnet durch folgende Besonderheiten:

- Maximal 250 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen,
- durchweg keine hauptamtliche Ausbilder in den Unternehmen, ausbildende Fachkräfte besitzen ggf. die AEVO,
- die Ausbildung erfolgt im Arbeitsprozess, der ggf. durch Unterweisungen ergänzt wird,
- meist können die Unternehmen auf Angebote der externen Ausbildungsunterstützung zurückgreifen, bspw. auf ÜLU-Lehrgänge, Angebote der Verbundausbildung oder im Rahmen von Regelinstrumenten der BA.

Zu bedenken sind gravierende regionale Veränderungen im Ausbildungsmarkt. Allein zwischen 2005 und 2010 hat die Zahl der Schulabgänger/-innen um 60 % abgenommen (von 23.540 auf nur noch 10.485). Hinzu kommt: Schwerin ist Teil der Metropolregion Hamburg, dort existiert ein Arbeitsmarkt mit beträchtlicher Sogwirkung, die zu einer großen Zahl von Auspendlern führt; ein Trend, der auch den Ausbildungsmarkt betrifft. Kleine und mittlere Regionen der Schweriner Region müssen daher zunehmend neue Zielgruppen für die Ausbildung erschließen, wenn ihre zukünftige Fachkräfteversorgung gesichert werden soll, etwa durch

- die Aufnahme von Jugendlichen mit bislang schlechteren Startchancen für eine betriebliche Ausbildung, etwa Jugendliche mit niedrigerem Qualifikationsniveau/Schulabschluss, aber auch Jugendliche mit Merkmalen wie fehlender beruflicher Orientierung, geringer Motivation und Verhaltensdefiziten;
- veränderte Ausbildungskonzepte, die auch bei zunehmender Heterogenität zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss führen.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen orientierten sich die Modellversuchsarbeiten an den folgenden Handlungsfeldern und Zielsetzungen:

- Kompetenzorientierung: Maßnahmen zur Förderung von Berufswahlkompetenz (von Schülerinnen und Schülern in der Phase der Berufsorientierung und Berufswahl), beruflichen Handlungskompetenz (von heterogenen Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung kleiner und mittlerer Unternehmen) und Ausbildungskompetenz (von kleinen und mittleren Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit zunehmender Heterogenität);
- Prozessoptimierung: Die Entwicklung von Maßnahmen entlang der Bildungskette mit Unterstützungsinstrumenten für einzelne Ausbildungsphasen mit dem Schwerpunkt der besonderen Förderung an Schnittstellen bzw. Übergängen.

Neue Anforderungen an kleine und mittlere Unternehmen

Durch die beschriebenen Prozesse sind entstehen neue Anforderungen, die sich insbesondere auf zwei Handlungsfelder der AEVO beziehen:

- HF 1 AEVO: Ausbildung vorbereiten – Ausbildungsmarketing
 - Finanzierbare Konzepte (betriebliche BO, Kooperation)
 - Attraktivität vom KMU besser kommunizieren
 - Bewerberauswahl neu denken (zeitliche Struktur, Kompetenzorientierung [Anforderungsprofile], Auswahlverfahren)
 - Betriebliche Ausbildungskultur (Willkommenskultur)
- HF 3 AEVO: Ausbildung durchführen – betriebliche Ausbildungskonzepte
 - Voraussetzungen Jugendliche erkennen und berücksichtigen
 - Individuelle Ausbildungsprozessgestaltung
 - Förder- und Entwicklungsplanung
 - Kommunikation im Ausbildungsprozess
 - Lernortkooperation

Unterstützungsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen und mögliche Handlungsansätze

An folgenden Handlungsfeldern sollten unterstützende Maßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen ansetzen:

- Information und Beratung zur Ausbildung
 - Zielgruppen sind Auszubildende, Ausbilder, Auszubildende
 - Informations- und Beratungsaktivitäten beziehen sich auf
 - die Gestaltung der Ausbildung,
 - Unterstützungsmöglichkeiten,
 - Marketing,
 - die Bewältigung kritischer Ausbildungssituationen
- Ganzheitliche Begleitung des Ausbildungsprozesses in den Phasen
 - Berufsorientierung
 - Gestaltung betrieblicher Praktika für Schüler/-innen
 - Ausbildungsvorbereitung
 - Ausbildung
- Ergänzende Unterstützungsmaßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen durch
 - Bewerbung der Ausbildungsmöglichkeiten
 - Matching (Bewerberauswahl)
 - Fachliche/überfachliche Angebote für das betriebliche Ausbildungspersonal