

Die Analyse ergab, dass es notwendig ist, Ziele und Ergebnisse des Modellversuchs in schon vorhandene Netzwerke und Arbeitskreise einzubinden. Regionale Transfermaßnahmen trugen bereits zu dieser Verankerung und damit zur Entwicklung einer regionalen Gesamtstrategie bei. Damit dient die kontinuierliche Kommunikation der Instrumentenentwicklung im Modellversuch **bevoplus** und ihrer Ergebnisse von vornherein als Transmissionsriemen des regionalen *Transfers*. Dies schließt ein, dass in den vorhandenen regionalen Netzwerken ein neuer Netzwerkknoten „kompetenzorientierte Ausbildungsvorbereitung“ etabliert wird.

Dieser wird auch davon profitieren können, dass **bevoplus** in das Programm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ eingebunden ist. Aus den 17 Modellversuchen, die im gesamten Bundesgebiet neue Konzepte und Instrumente entwickeln, ergeben sich Impulse und Erkenntnisse, die **bevoplus** auch in die Netzwerkaktivitäten „Ausbildungsvorbereitung“ unserer Modellversuchsregion einbringen wird.

Impressum

Modellversuchstitel

bevoplus – Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung

Förderkennzeichen

21BBNJ09

Modellversuchsträger

IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH
Grasgasse 10-12, 93047 Regensburg
Rainer Schreiber, 0941 / 5 85 41-23
rainer.schreiber@ifp-fortbildung.de

Kooperations-/Verbundpartner

Verein für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung e.V. – SoWiBeFo

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

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

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)



Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Betriebliche Berufsvorbereitung **bevoplus**

Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung



Der Modellversuch **bevoplus** ist angesiedelt in Niederbayern und erstreckt sich auf die Landkreise Straubing-Bogen, Deggendorf, Regen und Freyung-Grafenau.

Der demografische Wandel, Abwanderungsbewegungen und die hohe Attraktivität großer, überregional agierender Firmen erfordern für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dieser Region strategisch ausgerichtete Ausbildungsvorhaben, um auch in Zukunft ihren Fachkräftebedarf sichern zu können.

Den regionalen KMU ist dieser Handlungsbedarf durchaus bewusst: Sie begegnen der Problematik der Fachkräftesicherung mit unterschiedlichen, zumeist auf bestimmte Teilbereiche ausgerichteten Aktivitäten. Gleichwohl basieren diese jedoch auf traditionellen Anwerbe- und Auswahlstrategien, Ausbildungszielen und Durchführungskonzepten, die einer Einbeziehung von **Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen** oft entgegen stehen. Diese jungen Menschen zeichnen sich durch eher untypische soziale, kulturelle oder schulische Merkmale aus.

Dabei wird leicht übersehen, dass gerade auch diese Jugendlichen oft über erhebliche Potenziale und spezielle Fähigkeiten sowie die passende Motivation für eine Ausbildung verfügen, so dass es im Interesse der Betriebe liegt, sie

in eine *langfristige Perspektive der Fachkräftesicherung vor Ort* einzubeziehen.

Dafür wird allerdings ein *integriertes Gesamtkonzept* und eine potenzialorientierte Bewerberauswahl benötigt. Dazu leistet das im Rahmen von **bevoplus** entwickelte Handlungsmodell eines ausbildungsorientierten Betriebspraktikums einen praxisorientierten Beitrag.

Wie trägt **bevoplus** zur Fachkräftesicherung bei?

Der Modellversuch entwickelt *gemeinsam mit den regionalen Unternehmen* auf deren jeweils spezifische Problemlagen zugeschnittene ganzheitliche Konzepte, die sicherstellen, dass mehr junge Leute in der Region als aussichtsreiche Bewerber/-innen für die vorhandenen Ausbildungsplätze in Frage kommen: In enger Abstimmung mit den Personal- und Ausbildungsverantwortlichen werden *betriebspezifische Methoden und Instrumente* entwickelt, die sowohl den Betrieben erlauben, die Ausbildungseignung Jugendlicher einzuschätzen, als auch den Jugendlichen ermöglichen, ihren Interessen entsprechende Berufswahlentscheidungen zu treffen. So wird schon im Vorfeld der dualen Ausbildung eine an den in der Ausbildung tatsächlich geforderten Kompetenzen orientierte Ausbildungsvorbereitung auch für bisher weniger berücksichtigte junge Menschen unterstützt. Jugendliche und Betriebe können

einschätzen, was für ein Erfolg versprechendes Ausbildungsverhältnis getan werden muss.

Wie können KMU dabei unterstützt werden?

Zentriert um ein *kompetenzorientiertes Konzept*, das berufsorientierende schulische Praktika mit Ausbildungsinhalten und -anforderungen verknüpft, entwickelt **bevoplus** kooperativ eine praxisbezogene Unterstützung für Ausbildungsverantwortliche. Entlang der realen Anforderungen, die eine betriebliche Ausbildung an junge Bewerber/-innen stellt, werden geeignete Auszubildende ermittelt. Um deren Interesse an einem ausbildungsorientierten Praktikum zu wecken, müssen KMU allerdings ihr Angebot aktiv und attraktiv für junge Leute bewerben.

Das Gesamtkonzept zur *strategischen Integration betrieblicher Berufsvorbereitung in duale Ausbildung* sieht eine *systematische Neugestaltung* der Betriebspraktika vor. *KMU werden angeleitet und unterstützt, eine potenzialorientierte Bewerberauswahl zu treffen. Zentrales Element dieser neuen betrieblichen Auszubildendenvorbereitung sind Instrumente zur Identifikation von Ausbildungspotenzialen auf beiden Seiten: im Betrieb und bei Jugendlichen.* Die für die Bewältigung einer bestimmten betrieblichen Ausbildung notwendigen Kompetenzen werden zur Grundlage einer Auswahlentscheidung gemacht, die die *Lernfähigkeit und Lernbereitschaft* der jungen Leute in Rechnung stellt: *Eignung* kann nicht einfach vorausgesetzt werden, sondern ist stets auch ein persönlicher Lern- und Entwicklungsprozess.

Wo setzt bevoplus an?

Der demografische Wandel hat in der Zielregion bereits die Rahmenbedingungen für die KMU nachhaltig verändert: Da sich immer weniger junge Leute um einen Ausbildungsplatz bewerben, geht es vor allem für KMU vordringlich darum, *überhaupt geeignete* Auszubildende ausfindig zu machen und für ihr Ausbildungsangebot zu gewinnen. Dafür brauchen sie eine Ausbildungsmarketing-Strategie, die sich darum bemüht, die *Attraktivität* der jeweiligen

Ausbildungsstelle für Jugendliche interessant und informativ darzustellen und sie das in einem Betriebspraktikum erfahren zu lassen. Die KMU haben dadurch die Möglichkeit, schon vor der Ausbildung unter den Schülerinnen und Schülern diejenigen ausfindig zu machen, die für ihr Ausbildungsangebot *grundsätzlich* in Frage kommen und auch praktisch zeigen können, dass sie *daran auch interessiert* sind.

Intensive Gespräche mit KMU in der Region haben gezeigt, dass die gewohnten betrieblichen Indizien für Ausbildungseignung, aber auch das „Bauchgefühl“ erfahrener ausbildender Fachkräfte nicht mehr ausreichen: Unter den Bedingungen des angespannten regionalen Ausbildungsmarkts mit geringen Bewerberzahlen sind neue Gruppen von Jugendlichen in Betracht zu ziehen, über die jedoch erst noch belastbare Einschätzungen in betriebspraktischen Situationen gewonnen werden müssen. Denn auch unter Jugendlichen, die auf Anhieb nicht gleich



dem Standardbild des idealen Auszubildenden entsprechen, dürften Ausbildungsg geeignete zu finden sein, sofern sich der Blick nicht nur auf schulische Leistungen und soziale Herkunft richtet, sondern auch auf persönliche Stärken: Motivation, praktisches Geschick, informell erworbene Kenntnisse und Kompetenz können den tatsächlichen Ausbildungsanforderungen durchaus entgegen kommen.

Matching oder passende Auszubildende zu finden, wird für Ausbildungsverantwortliche da-

mit zu einer *Gestaltungsaufgabe*. Eine Herausforderung auch ihrer *Ausbildungskompetenz*, denn die *lern- und berufsbezogene Handlungsfähigkeit* des Jugendlichen rückt damit in den Fokus: Auszubildende müssen als lernende und entwicklungsfähige junge Mensch behandelt werden. Die Eigenschaften und Kompetenzen des künftigen Facharbeiters werden ja erst *in* der Ausbildung erworben.

Wie sieht das Konzept aus?

Im Rahmen von **bevoplus** wurde ein **Leitfaden – AoBp (Ausbildungsorientiertes Betriebspraktikum)** entwickelt, der auf einem *Handlungsmodell der Planung, Umsetzung und Steuerung ausbildungsorientierter Betriebspraktika* basiert.

Der Leitfaden beinhaltet Instrumente

- zum Ausbildungsmarketing,
- zur Festlegung der Ausbildungskompetenzen und ihrer Ermittlung,
- zu Gestaltung und Organisation des ausbildungsorientierten Betriebspraktikums,
- zur Auswahl von Praktikanten/-innen,
- zur partizipativen Auswertung des Praktikums,
- zur Bindung des/der Praktikanten/in an das Unternehmen.

Jedem Handlungsfeld des Leitfadens – Planung, Umsetzung, Steuerung – sind logisch aufeinanderfolgende Handlungsschritte zugeordnet, die neben den jeweils dazugehörenden Instrumenten berufspädagogische Begründungen und Anstöße zur Reflexion der bisherigen Ausbildungspraxis der Unternehmen und Ausbildungsverantwortlichen enthalten. Im Fokus steht die Unterstützung der betrieblichen Ausbildungskompetenz, insbesondere eine partizipative, von Praktikanten/-innen und Ausbildungsverantwortlichen durchgeführte Auswertung der gestellten Aufgaben und ihrer Lösung. So können Stärken und Lernbedarfe gemeinsam ermittelt und weitere Entwicklungsschritte vereinbart werden.

Beim Handlungsfeld „AoBp planen“ stellt sich dies z. B. dergestalt dar:

Dieses integrierte Handlungsmodell für eine innovative, kompetenz- und unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen nutzende Auszubildendenvorbereitung wird zusammen mit den Betrieben erprobt, dadurch modifiziert und verfeinert bzw. noch genauer den betriebspezifischen Bedürfnissen angepasst.



Wie kann die Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials in der Region durch Kooperation unterstützt werden?

Ein systematisch gebündelter Ansatz zur nachhaltigen Fachkräftesicherung durch duale Ausbildung des gesamten Spektrums des regionalen Ausbildungspotenzials der jungen Bevölkerung fehlt der Region. Ein derartiger Ansatz kann aber nur aus der *praktischen Kooperation der arbeits- und ausbildungsmarktrelevanten Akteure* erwachsen. Diese sind schon in mehrere Netzwerke und Foren zur Förderung von Ausbildung und Berufsvorbereitung eingebunden.

Im Rahmen von **bevoplus** wurden daher die regionalen Netzwerkaktivitäten recherchiert und zu den wichtigsten Netzwerkpartnern Kontakte hergestellt, insbesondere zu den regionalen Kammern, Arbeitsagenturen sowie zentralen Multiplikatoren aus Politik und Verwaltung.

Kontakte zu ca. 30 Firmen als Basis der Regionalanalyse zum einen, der Kooperation mit KMU vor Ort zum anderen, komplettieren das Bild der regionalen Aktivitäten zur strategischen Fachkräftesicherung.