

2. Bildungskonferenz am 14. Juni 2022
im Landkreis Dahme-Spreewald
Zielgerichtete Berufs- und
Studienorientierung für die Mitarbeitenden
von morgen im Landkreis Dahme-Spreewald
DOKUMENTATION



Inhaltsverzeichnis

1. Impuls: Meinung der SchülerInnen	1
a. Präsentation der Ergebnisse aus der Schülerbefragung: Analyse zum Übergang Schule-Beruf/Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen	1
b. Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops der Agentur für Arbeit: Was für berufliche Orientierung wünschen sich die Jugendlichen im Landkreis Dahme-Spreewald.....	5
2. Impuls: Meinung der Ausbildungsbetriebe, Talkrunde mit VertreterInnen der regionalen Unternehmen „Anforderungen an zukünftige ArbeitnehmerInnen – Kompetenzen für die Zukunft“ ..	7
Arbeitsphase in 4 parallelen Workshops.....	9
Workshop 1: Mehr Individualisierung in der Beruflichen Orientierung.....	9
Workshop 2: Betriebliche Berufs- und Studienorientierung.....	10
Workshop 3: Praxisnahe Berufs- und Studienorientierung ist zukunftsweisend für die HandwerkerInnen von Morgen	12
Workshop 4: Rückwärtsmarketing - Ein Weg zur gezielten Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze mit ausländischen Jugendlichen durch Einsatz von schon in Deutschland lebenden Zugewanderten.	14

1. Impuls: Meinung der SchülerInnen

a. Präsentation der Ergebnisse aus der Schülerbefragung: Analyse zum Übergang Schule-Beruf/Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen

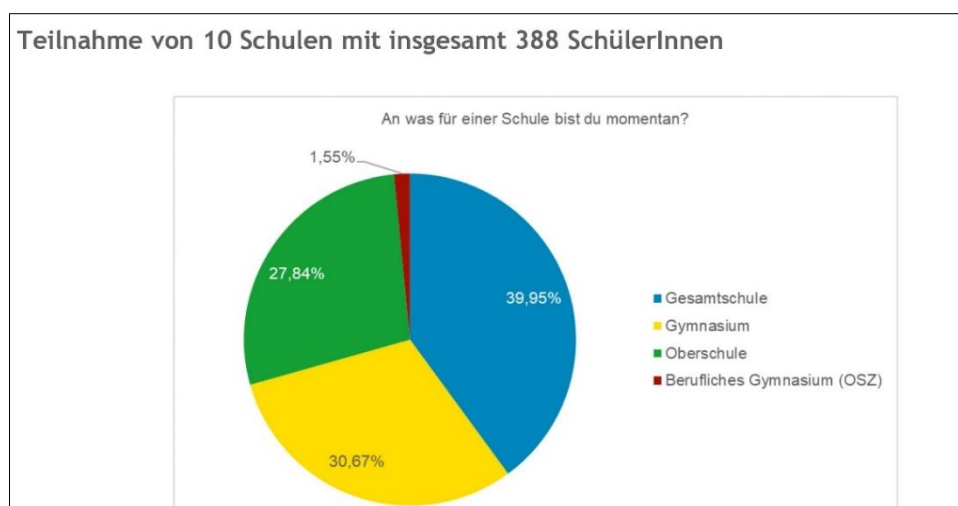
Anja Schwerin (Landkreis Dahme-Spreewald)

Am 17.10.2018 veranstaltete der Landkreis Dahme-Spreewald eine Bildungskonferenz mit dem Thema *Übergang von der Schule zum Beruf – Trends in der Berufsorientierung*. Es wurde deutlich, dass es sehr viele Angebote zur Berufsorientierung gibt, dennoch schienen viele SchülerInnen nicht zu wissen, was sie nach der Schule machen wollen. Darüber hinaus gab es eine hohe Ausbildungs- und Studienabbruchsquote sowie einen hohen Fachkräftemangel in der Region. Eine Aufgabe, die als Resultat aus der Bildungskonferenz durch die Bildungsakteure an das Bildungsbüro Landkreis Dahme-Spreewald herangetragen wurde, war es, eine regionale SchülerInnenbefragung durchzuführen. Ziel der SchülerInnenbefragung sollte sein, die Defizite bei der Berufsorientierung zu erkennen und die Maßnahmen entsprechend anzupassen und besser aufeinander abzustimmen.

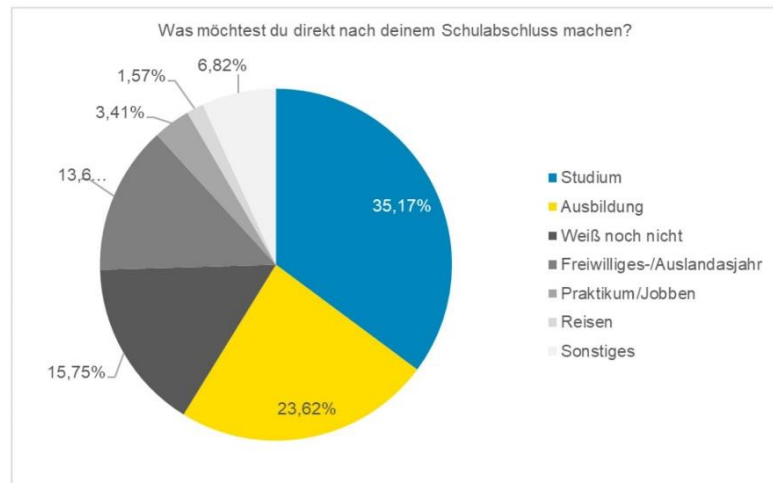
Die Durchführung der Untersuchung *Analyse zum Übergang Schule-Beruf/Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen* wurde am 25.05.2020 vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport genehmigt. Aufgrund der Corona-Pandemie waren wissenschaftliche Untersuchungen an Schulen jedoch vorerst untersagt und auch im dem Schuljahr 2020/21 gab es erhebliche Einschränkungen. Die Befragung konnte schließlich von März bis Dezember 2021 an den meisten weiterführenden Schulen im Landkreis Dahme-Spreewald durchgeführt werden.

Der Fragebogen umfasste vier Teilabschnitte. In *Teil A* ging es um das Thema Schule und um die Erfassung von Basisdaten wie Schulform, Klassenstufe und erwartetem Schulabschluss. *Teil B* beinhaltete Fragen zu Plänen nach der Schule. Hier stand der Übergang Schule-Beruf im Vordergrund. Es sollten Daten erhoben werden, die Aufschlüsse über Selbsteinschätzung der eigenen Stärken und Interessen der SchülerInnen geben. Anknüpfend betrachtete *Teil C* die Berufsorientierungsmaßnahmen sowie Informationsquellen und wie diese von den SchülerInnen wahrgenommen werden. Abschließend wurden im letzten *Teil D* Fragen zum Freizeitverhalten der SchülerInnen sowie zur Zufriedenheit mit der Region gestellt.

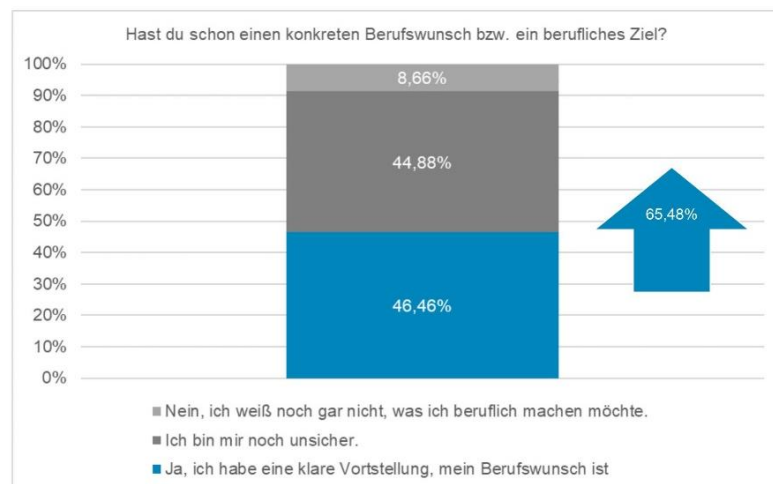
Die Ergebnisse sind auf folgenden Folien dargestellt.



Vorstellungen, wie es nach der Schule weiter gehen soll



Weniger als die Hälfte der SchülerInnen haben einen Berufswunsch



Die Top 5 Erwartungen an den Beruf

Der Beruf muss...

1. ... Spaß machen.
2. ... meinen Fähigkeiten und Stärken entsprechen.
3. ... mir die Möglichkeit geben, mich selbst verwirklichen zu können.
4. ... ein hohes Einkommen garantieren.
5. ... mir die Möglichkeit geben, mich fachlich weiterentwickeln zu können.

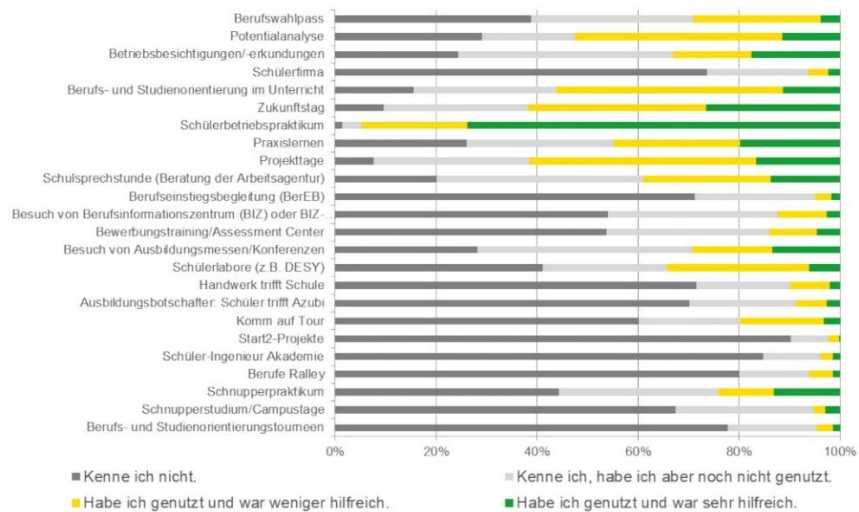
Die Top 5 Erwartungen an das Unternehmen

Das Unternehmen ist dafür bekannt, dass es...

1. ... ein gutes Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten gibt.
2. ... eine gute Stimmung unter den Kollegen gibt.
3. ... abwechslungsreiche Aufgaben bietet.
4. ... gute Karriereaussichten bietet.
5. ... allen Mitarbeitern einen festen Ansprechpartner bietet.

Wirksamkeit der Berufsorientierungsmaßnahmen

Welche Angebote zur Berufsorientierung kennst du und hast du schon genutzt?

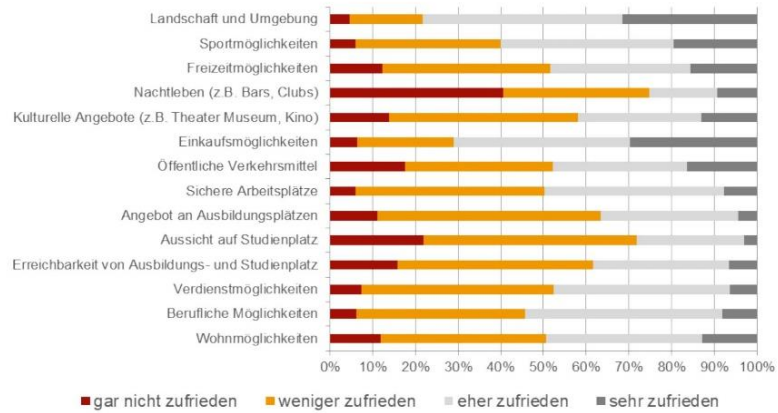


Die Top 5 Informationsquellen

1. Gespräche mit Leuten, die in diesem Beruf arbeiten oder gearbeitet haben
2. Direkt beim Unternehmen anrufen
3. Suchmaschinen im Internet
4. Mich bei der Agentur für Arbeit beraten lassen
5. Gespräche mit Eltern/Freunden und Bekannten

(Un-)Zufriedenheit mit der Region

Wie zufrieden bist du allgemein mit den folgenden Gegebenheiten in deiner Region?



Fazit und Ausblick



- 1) **Berufsorientierungsmaßnahmen**
 - Angebot eingrenzen
 - Praxisorientierter
 - an Fähigkeiten und Stärken ausgerichtet
- 2) **Informationsquellen**
 - persönliche Gespräche in den Vordergrund
 - Kontakte aus dem unternehmerischen Umfeld
 - Strukturen „hybrid“ anlegen
- 3) **Attraktivität der Unternehmen**
 - Zwischenmenschliche Beziehungen
 - Möglichkeiten aufzeigen, Optionen abwägen
 - gemeinsam neue Wege gehen
- 4) **Mobilität der Jugendlichen**
 - Region für Jugendliche gestalten
 - Fachkräfte/Rückkehrer gewinnen

b. Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops der Agentur für Arbeit: *Was für berufliche Orientierung wünschen sich die Jugendlichen im Landkreis Dahme-Spreewald*
Frau Fritsch (Agentur für Arbeit)

Ergänzend zur SchülerInnenbefragung erarbeiteten SchülerInnen in ergebnisoffenen Workshops ihre Wünsche und Erwartungen. Diese Workshops sollten die Bedürfnisse der SchülerInnen aufdecken und im Anschluss die Umsetzungsmöglichkeiten an ihrer jeweiligen Schule erarbeiten.

Für die Workshops galten folgende Bedingungen:

- keine Verallgemeinerung der Methode,
- keine Verallgemeinerung der Ergebnisse,
- individuelle Umsetzung der Ergebnisse.

Jeder Workshop orientierte sich an die SchülerInnen sowie den Gegebenheiten der jeweiligen Schule.

Es entstanden folgende Erkenntnisse und Chancen als Ideenpuffer und zur Motivation:

Beispiele erster Ergebnisse der Schülerwünsche:

- **Mehr Einbindung in die Gestaltung der Beruflichen Orientierung**
- **Mehr Praktika (insbesondere zum Ende der Schulzeit)**
- **Individuelle Berufsberatung**
- **Individuelle Angebote zur Auswahl**
- **Mehr Praxisbezug im Unterricht (beliebte Beispiele: Steuererklärung, Baby-Sitter-Kurs, Erste Hilfe Kurs)**

⇒ **Für eine individuelle Berufliche Orientierung benötigen wir die notwendigen Ressourcen, Freiräume und Rahmenbedingungen.**

**Individuelle Berufliche Orientierung
richtet sich an den Bedürfnissen von**

- **Schülerinnen und Schülern**
- **Schulen und**
- **Unternehmen**

aus



Beispiele für die Wünsche von Schülern:

- **Praktikum auch in der Gymnasialen Oberstufe**
- **Mehr Einbindung der Schüler (z.B. Tage der Wirtschaft, Bewerbungstage)**
- **Erlangen von Zertifikaten (Sprachzertifikate, Erste Hilfe etc.)**
- **Stärkentests zur Orientierung**
- **Praxisorientierte Bewerbung (auch AC-Simulation)**
- **Mehr Praxisbezug im Unterricht und außerschulische Lernorte**

2. Impuls: Meinung der Ausbildungsbetriebe, Talkrunde mit VertreterInnen der regionalen Unternehmen: *Anforderungen an zukünftige ArbeitnehmerInnen – Kompetenzen für die Zukunft*

Teilnehmende Betriebe: Klinikum Dahme-Spreewald GmbH – Frau Claudia Heim (Leiterin Gesundheitsakademie) und Frau Nicole Dommasch (Praxisanleitung),
Lausitzer Klärtechnik GmbH – Herr Thorsten Hansen (Leiter Forschung & Entwicklung),
se.services GmbH – Frau Marina Schöning (Geschäftsführerin) und Herr Stephan Krause (Ausbildungskordinator).

Die VertreterInnen der Unternehmen stellten ihre Betriebe vor und beschrieben die aktuelle Situation in der Ausbildung der jungen Menschen und gaben eine Orientierung für die Zukunft.

Das Betriebspraktikum wurde von allen Betrieben als effektivste berufsorientierende Maßnahme, die sie gern durchführen, genannt. Die Unternehmen seien bereit, viel Energie in die Durchführung zu investieren und mehrere Praktikanten aufzunehmen. Dadurch könnten sie viele Auszubildende und Werkstudenten gewinnen und außerdem würden die Infos über den Betrieb weitergetragen. Individuelle Gespräche am Ende des Praktikums oder einer Ferienarbeit würden helfen, die Jugendliche für eine Bewerbung für eine Ausbildung zu überzeugen. Die Ausbildungsberufe, die mit gefährlichen Arbeiten verbunden sind (§ 22 JArbSchG), dürfen von Minderjährigen nicht in der Realität ausprobiert werden. Diese würden daher soweit wie möglich nachgestellt.

Neben dem Praktikum wurden weitere erfolgreichen Maßnahmen, die zur Stärkung des Interesses an einer Ausbildung in dem jeweiligen Betrieb führen, wie Ferienjobs, Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), die Tage der offenen Tür (auch im ZAL Wildau) sowie die Ausbildungsmesse *Zukunft Ausbildung!* in Königs Wusterhausen genannt. Außerdem nahmen die Unternehmen an dem Projekt *PTU- Praxistag im Unternehmen* und dem *Zukunftstag* teil. Sie seien auch bereit mit einer Gruppe der Interessenten kleine Veranstaltungen im Unternehmen durchzuführen oder das Bewerben zu trainieren. Für interessierte Menschen könnten auch samstags einige Angebote gemacht werden. Nach dem Eindruck der Unternehmen nahmen leider vielen SchülerInnen nicht aus eigenem Interesse heraus an den berufsorientierenden Angeboten teil. Als eine ergänzende Maßnahme wurde eine Teilnahme der Unternehmen am Unterricht vorgeschlagen, um den Praxisbezug des Lehrstoffs zeigen zu können und dadurch die berufliche Orientierung zu stärken.

Die Betriebe unternähmen viel auf dem Gebiet der beruflichen Orientierung und die Schulen seien auch gut ausgestattet: Neben einer Lehrkraft, die für die berufliche Orientierung zuständig wäre, würde die berufsorientierende Arbeit durch die Wirtschaft, Arbeit, Technik (WAT)-Lehrer und Sozialpädagogen unterstützt. Außerdem solle das Elternhaus eine zentrale Bedeutung in der Berufsorientierung spielen: SchülerInnen und ihre Eltern sollten mehr für die eigene Berufsorientierung machen und sich dafür verantwortlich fühlen.

Andererseits bemängelten die Betriebe, dass die Jugendlichen weniger selbständig und flexibel geworden seien. Viele SchülerInnen kämen mit ihren Eltern, die alle Entscheidungen steuern würden. Es sei zu fragen, wie viel Individualität in solchen Fällen noch bestehe. Jugendliche bevorzugen, wenn alles in der Nähe des Wohnortes vorgehalten würde und seien selten bereit, lange Arbeitswege

zurücklegen. Eine Busfahrt könne durchaus ein K. o.-Kriterium bei der Auswahl einer Ausbildung sein. Wenn die Berufsschule in der Nähe des Unternehmens liege, habe das Unternehmen einen großen Vorteil. Da die Berufsschulen des Landkreises im Norden lägen, wäre eine Ausbildung im Süden des Landkreises oftmals nur für wenige Jugendliche interessant. Außerdem spiele ein familiärer Bezug oder Hintergrund zum Beruf oder zum Unternehmen eine große Rolle bei der Auswahl der Ausbildung.

Die meisten Auszubildende der teilnehmenden Unternehmen seien im Landkreis Dahme-Spreewald wohnhaft. Nur wenige Bewerber seien aus Berlin oder anderen Landkreisen sowie anderen Ländern. Es werde beobachtet, dass die Anzahl der BewerberInnen im Erwachsenenalter zunehme. Bei den Bewerbern mit Migrationshintergrund seien Integrationsflyer sehr hilfreich. Viele Betroffene haben noch schlechte Deutschkenntnisse. Aber insgesamt stecke ein großes Potenzial dahinter.

Die Auswahl der BewerberInnen habe sich sehr stark reduziert. Vielen würden die Kenntnisse über den Beruf und die Ausbildungszeit fehlen. Circa ein Viertel aller InteressentInnen erfülle nicht die Grundvoraussetzungen für die gewünschte Ausbildung. Die Unternehmen hätten Sorgen um ihre Zukunft. Besonders betroffen seien Betriebe im Handwerk und in der Produktion. Sie würden versuchen, die besten BewerberInnen mit nicht-monetären Faktoren von ihrem Betrieb zu überzeugen: Es würden Getränke oder ein Obstkorb bereitgestellt, Bürosport und/oder physiotherapeutische Angebote in dem Unternehmen würden eingeführt.

Die Unternehmen würden sich wünschen, dass die Jugendlichen mehr die Möglichkeiten, wie z. B. ein freiwilliges Praktikum oder eine Ferienarbeit, nutzen. Sie sollten am besten die berufsorientierenden Maßnahmen wie einen Praxistag, ein Praktikum und ein Ferienjob kombinieren. Abgesehen davon habe man den Eindruck, dass Jugendliche, die sich z. B. in Vereinen engagieren, eher teamfähig seien und besser mit Menschen umgehen könnten, was in vielen Berufen immer mehr an Bedeutung gewinne. Neben diesen Soft Skills liege bei vielen Berufen die Digitalisierung im Trend: die Unternehmen nutzten eigene Portale, Mitarbeitende nutzten unterschiedliche Apps für unterwegs, Lagerdigitalisierungen fänden statt. Es könne aber nicht alles digitalisiert werden, deswegen würden z. B. grundlegende handwerkliche Fähigkeiten und ein technisches Verständnis immer weiter vorausgesetzt.

Arbeitsphase in 4 parallelen Workshops

HINWEIS: Jeder der nachfolgenden vier Berichte wurde im Wesentlichen von den KollegInnen, die den entsprechenden Workshop durchgeführt haben, erstellt und für diese Zusammenfassung zur Verfügung gestellt.

Workshop 1: Mehr Individualisierung in der Beruflichen Orientierung

Frau Fritsch (Agentur für Arbeit) und Herr Paschke (Gesamtschule Zeuthen)

Teilnehmende: SchülerInnen, LehrerInnen, VertreterInnen der Unternehmen und der Verwaltung, Agentur für Arbeit, Bildungsträger

Unternehmen stellen sich und ihre Ausbildungen in BO-Veranstaltungen in der Schule vor, dabei erhalten die Jugendlichen Informationen über den (regionalen) Ausbildungsmarkt:

- individuelle Angebote von Ferienjobs unterstützen die Berufliche Orientierung,
- Angebote guter und informativer Praktika (Schülerpraktika und auch Praktika in den Ferien),
- Nutzung der LDS-Plattform und Arbeiten mit einem festen Ansprechpartner / Mentor,
- Kurzpraktika „a day in a life“ für eine erste Orientierung ermöglichen.

Folgende Ergebnisse wurden im Workshop erarbeitet:

- Grundlage der Beruflichen Orientierung stellt eine Fehlerkultur dar, die den Jugendlichen die Sicherheit bietet Entscheidungen überdenken und revidieren zu können. Die berufliche Orientierung muss helfen, dass der Wunsch/die Entscheidung mit der Zeit reifen könnte
- Messen, Tage der offenen Tür, Infoveranstaltungen, BO-Channels etc. liefern individuelle Informationen für die Interessen und Wünsche der einzelnen Schülerinnen und Schüler → Die Nutzung aktueller Social-Media-Kanäle um die Jugendlichen zu erreichen wird empfohlen
- Jeder soll Unterstützung bei der Suche nach den eigenen Interessen und Stärken erhalten und motiviert werden diesbezügliche Entscheidungen zu treffen. Dies erfordert Zeit im Unterricht, in den elterlichen Gesprächen und in Berufsorientierenden Veranstaltungen, die individuell angeboten und genutzt werden muss
- Dabei arbeiten Schule, Elternhaus, Agentur für Arbeit, Unternehmen und weitere Partner in Kooperationen eng zusammen
- Die SchülerInnen müssen dabei aktiv eingebunden zur Eigeninitiative animiert kein „Servieren aller Informationen auf dem Silbertablett“ und zum Durchhalten motiviert werden → praxisnahe Themen in den Unterricht einbinden.

Workshop 2: Betriebliche Berufs- und Studienorientierung

Frau Bigalke (WFBB), Herr Hähnlein (Caritas)

Teilnehmende: VertreterInnen der Unternehmen, der Kammern und der Verwaltung, LehrerInnen

Ziel des Workshops war es, herauszuarbeiten, wie betriebliche Maßnahmen der beruflichen Orientierung gelingen können und welcher überbetrieblichen Unterstützungsmaßnahmen es ggf. bedarf. Folgende Ergebnisse wurden erreicht.

Betriebliche Ebene:

- grundsätzlich könne kein universelles Konzept für alle Schulen oder Unternehmen empfohlen werden
- es komme immer auf individuelle Rahmenbedingungen und Einzelabsprachen an, Kooperationen mit Schulen sollten langfristig und individuell ausgestaltet werden, hier könne auf spezielle Themen, wie Elternarbeit oder praxisnahe Ausgestaltung von Fachunterricht eingegangen werden
- effektiv seien persönliche Kontakte zu einzelnen Lehrkräften, was zähle, seien Einzelinitiativen, um anzufangen und Erfahrungen zu sammeln, was gut läuft und dann Stück für Stück auszubauen oder auch Maßnahmen wieder „loszulassen“
- mögliche einfache Bausteine zum Anfangen, könnten sein: Bewerbungstrainings, oder Schulklassen durch die Produktion zu führen, immer abhängig vom Alter der SchülerInnen – am Ende kann sich das langfristige „Klein-Klein“ durch eine positive Mund-zu-Mund-Propaganda auszahlen
- langfristig komme es auf einen optimal abgestimmten Mix von Maßnahmen an (statt einer Universallösung), abhängig von Branche, Region, Betriebsgröße, Schulpartner, Alter der Schulklasse oder „persönlicher Chemie“ der Beteiligten
- auch Beschäftigte wirken als Multiplikatoren, insbesondere auf ihre eigenen Kinder oder jugendliche Verwandte – je zufriedener Beschäftigte mit ihrer Arbeit und den Arbeitsbedingungen seien, desto positiver würden sie auch darüber berichten
- auch unabhängig von den schulischen Voraussetzungen werde es für die Betriebe künftig noch stärker darauf ankommen, die strategische Personalentwicklung auszubauen und Beschäftigte wie Azubis individuell zu fördern und zu fordern

Überbetriebliche Aspekte

- angeregt wurde eine bessere terminliche Abstimmung von Praktikazeiten an den Schulen, zumindest aber die transparente/rechtzeitige Kommunikation gegenüber den Arbeitgebern
- problematisch sei hier die unterschiedliche Zuständigkeit von Trägern der öffentlich-rechtlichen Berufsorientierung, wie Agentur für Arbeit, Kammern und Bundeswehr. Diese hätten unterschiedliche regionale Zuständigkeitsbereiche und stünden daher nur bedingt in persönlichem Austausch – hier wäre ein Ansatzpunkt für den regionalen Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT, dies zu koordinieren
- Betriebe und Kammern könnten gemeinsam Elternkonferenzen als ergänzenden „Ankerpunkt“ für die Berufs- und Studienorientierung nutzen, auch biete es Ansatzpunkte, um Elternarbeit zu stärken, die für die berufliche Orientierung sehr wichtig sei
- zentral sei das Bewusstsein, dass „Wir“ gemeinsam verantwortlich seien, wie Kompetenzen und Wissenstransfer der jungen Generation mitgestaltet würde
- als problematisch wurde von Teilnehmenden thematisiert, dass Praktika in den Gymnasien nach der 10. Klasse nicht möglich bzw. im Lehrplan nicht vorgesehen seien, weshalb eine entsprechende Lobbyarbeit gefordert wurde, damit das Bildungsministerium den Lehrplan entsprechend ändert

- angesichts des anhaltenden Trends zum Abitur und zum Gymnasium, der mit Blick auf unbesetzt bleibende duale Ausbildungsplätze (in Abgrenzung zum Studium) teils kritisch gesehen werde, wurde argumentiert, dass das Gymnasium nicht nur mit einem formal höheren Schulabschluss verbunden sei – vielmehr ginge es dabei um eine umfassendere sozio-kulturelle Entwicklungsreife, die die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen fördert – es solle daher auf überbetrieblicher/politischer Ebene nicht einseitig als Trend wahrgenommen werden, den es umzudrehen gelte
- auch das viel kritisierte „Vitamin B“ sei nicht in allen Fällen automatisch ein Stigma, sondern gerade in der Jugendsozialarbeit für Jugendliche aus schwierigen familiären Verhältnissen eine Möglichkeit Netzwerke zu nutzen, um Vertrauen aufzubauen und so den Übergang von der Schule in die Ausbildung etwas zu ebnen
- eine konkrete Idee, wie man auf überbetrieblicher Ebene Synergien zwischen kleineren Betrieben erschließen könne, um gemeinsam die regionale Wirtschaft und ihr Image als starke Arbeitgeber zu verbessern, sei die Auszeichnung zur besten SchülerIn eines bestimmten Unterrichtsfaches – ähnlich zu Preisen wie dem Deutschen Physikalischen Gesellschaft, die bereits den besten Physikschüler eines Jahrgangs auszeichnet (<https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/aktuell/2021/die-deutsche-physikalische-gesellschaft-kuert-deutschlands-beste-physikschuelerinnen-und-schueler>), könnten auch Unternehmen sich zusammenschließen, um (je nach Branche/Beruf/Tätigkeits- oder Kompetenzschwerpunkt) SchülerInnen auszuzeichnen
- als Veranstaltungsformat könne ergänzend zur Langen Nacht der Wirtschaft bzw. Wissenschaft künftig auch über eine Lange Nacht der Ausbildung nachgedacht werden, ggf. im Anschluss an die Ausbildungsmesse im LDS?

Viele der Themen können vertiefend in der AG Berufsorientierung als auch im regionalen AK Schule & Wirtschaft LDS besprochen und ggf. weiter ausgearbeitet und umgesetzt werden.

Als Informationsmaterial wurden den Teilnehmenden ein Handout zu bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten betrieblicher Maßnahmen der Berufsorientierung sowie die Präsentation von Herrn Hähnlein (Caritas) als auch der Flyer zum Forum Mittelstand der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH (WfG) verteilt, um den Unternehmen ein weiteres, eher informelles Format für den persönlichen Austausch zwischen Unternehmern zu unterschiedlichsten Themen anzubieten.

Workshop 3: Praxisnahe Berufs- und Studienorientierung ist zukunftsweisend für die HandwerkerInnen von Morgen

Frau Werner und Frau Moshake (Handwerkskammer Cottbus)

Teilnehmende: LehrerInnen, Vertreter der Unternehmen und der Kammern, Arbeitgeberagentur, Agentur für Arbeit, Bildungsträger, Auszubildende

Ziel des Workshops: Ein Erfahrungsaustausch unter den BildungsakteurenInnen, UnternehmerInnen, SchülerInnen und LehrerInnen zur Umsetzung der Berufsorientierung.

Zum Auftakt wurden die Statistiken über das Verhältnis der unversorgten BewerberInnen und unbesetzten Ausbildungsstellen der letzten 10 Jahre dargestellt. Es sei ein Anstieg der unbesetzten Ausbildungsstellen zu beobachten. Diese Aussage spiegle sich auch im Handwerk wieder. Laut der Arbeitsmarktstudie (Kofa-Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung), aus dem Jahr 2020, fehlten bundesweit im Handwerk 65.000 Fachkräfte. 130.000 neue Ausbildungsverträge seien geschlossen worden 10.000 weniger als im Vorjahr. 22.000 Ausbildungsplätze wurden nicht besetzt, bei rund 18.000 unversorgten BewerberInnen. Personalmangel trotz bester Zukunftsaussichten.

Woran liegt das?

Ein reger Austausch der TeilnehmerInnen begann. Schnell kristallisierte sich heraus, dass ein neues Konzept der Berufsorientierung nötig werde.

Die Auszubildenden berichten von ihren Erfahrungen zum Thema Berufsorientierung.

- die Besuche im Berufsinformationszentrum ergaben bei allen Klassenkameraden die gleichen gängigen Berufsfelder (keine Bandbreite/Tiefe)
- zu wenige, gar keine oder zu kurze Betriebspraktika im Schuljahr
- der Zukunftstag wurde lieber als freier Unterrichtstag genutzt
- Berufsveranstaltungen wurden auf die Familien umgelagert
- WAT (Wirtschaft-Arbeit-Technik) Unterricht befähigt fast nur zum wirtschaftlichen und rechtskundlichen Handeln
- im Gymnasium bezieht sich die berufliche Orientierung hauptsächlich auf die Studienfachrichtungen

Wie der Bildungsforscher Andreas Schleicher in einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kommentierte: „Man kann nichts werden, was man nicht kennt.“

Ein Teilnehmer berichtet von seiner Tätigkeit als Ausbildungs Koordinator in einem elektrotechnischen Betrieb. Um SchülerInnen für das Handwerk zu begeistern, aufzuklären und zu gewinnen, betreut er ein Pilotprojekt mit einer Gesamtschule. Die Schulkoooperation beinhaltet Schulbesuche, Gründung von Interessengruppen, Einladung in das Unternehmen mit Praxisphasen, sowie das Angebot für Praktika, Ferienarbeit und einem Bewerber-Coaching im Unternehmen.

Die Handwerkskammer Cottbus stellt weitere Möglichkeiten der Berufsorientierung im Handwerk vor. Unter anderem werde über das Lehrer- und Lernportal „Handwerk macht Schule“, das Gymnasium Plus Handwerk und das Sommercamp der Handwerkskammer Cottbus berichtet.

Fragestellungen:

- Wie kann die Berufsorientierung praxisnah in den Unterricht mit einfließen?
- Welche praktischen Möglichkeiten können wir schaffen, um Talente und Interessen zu wecken?
- Wie stärken wir die Einstellung der SchülerInnen praktische Erfahrungen zu sammeln und bestehende Angebote anzunehmen?

Durch ein gemeinsames Brainstorming wurden viele Möglichkeiten für die Umsetzung der Berufsorientierung zusammengefasst.

Einige Ansätze lassen sich zeitnah umsetzen. Andere benötigen Zeit und politische Unterstützung.

Heute

- Arbeitsgemeinschaft (AG) anbieten
- Werkstätten nutzen/reaktivieren
- Einbindung regionaler Unternehmen in den Unterricht
- BewerberCamps (1 Woche)
- Schulkooperationen
- Praktikum
- Ferienarbeit- *Verwaltungsaufwand für Unternehmen muss vereinfacht werden*
- Ausbildungsbotschafter für Handwerk
- Ausbildungsmessen im Klassenverband
- Betriebsexkursionen (> 1 Tag)
- Schulung der WAT LehrerInnen
- Ansprechpartner bei der HWK für WAT Lehrer (Bindeglied zu Unternehmen, Exkursionen...)
- Gymnasium Plus Handwerk auch für die Technik-SchülerInnen ermöglichen
- Interesse der Eltern für die berufliche Orientierung wecken

Zukunft

- im Schulsystem Berufsorientierung verbindlich festlegen /Lehrplan anpassen
- Kooperation Wahlpflichtfach / WAT
- Virtuelle Reformierung der Berufsorientierung (mehr Einsatz von VR Brillen)
- Plattform für Ausbildungsbetriebe und Ausbildungssuchende mit freien Ausbildungsplätzen
- Überlegung anregen „Wie groß muss die Abiturquote eines Jahrgangs sein? Über 50 %?“

Fazit:

Es gebe bereits eine Vielzahl an Orientierungen, um die SchülerInnen gezielt an die Arbeitswelt heranzuführen und auf die Anforderungen der Berufsausbildung und Studium vorzubereiten.

Dennoch zeige sich im Austausch, dass die Berufsorientierung bereits indirekt im Kindergarten beginnen müsse. Berufsorientierung müsse ein Zusammenwirken von Eltern, Schule, Agentur für Arbeit, Unternehmen, sowie der Kammern sein.

Die SchülerInnen würden mehr Möglichkeiten benötigen, ihre individuellen Stärken zu erkunden und die verschiedenen Berufe in Lehrwerkstätten selbst auszutesten.

Workshop 4: Rückwärtsmarketing - Ein Weg zur gezielten Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze mit ausländischen Jugendlichen durch Einsatz von schon in Deutschland lebenden Zugewanderten.

Frau Grafe-Bourdais (Welcome Center TH Wildau) und Frau Rosenboom (LDS integriert Ausbildung und Arbeit)

Teilnehmende: VertreterInnen der Unternehmen, des Migrationsdienstes, der Verwaltung und der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH, Arbeitgeberagentur, Migrations- und Integrationsinitiativen sowie ProjektmitarbeiterInnen der Fachhochschule Wildau.

Nach einer Vorstellungsrunde unter Bezugnahme auf die eingangs gestellten Frage bzgl. ihrer Erwartungen und Fragestellungen sowie ihren bereits vorhandenen Erfahrungen und Kenntnissen zum Thema Reverse Marketing wurde die Fachkräftesituation im Land Brandenburg, die Notwendigkeit innovativer Marketingstrategien zur nachhaltigen Gewinnung von Arbeitskräften eindrücklich verdeutlichte, vorgestellt.

Nach einem kurzen Austausch und einer thematischen Überleitung, wurden bereits erprobte innovative Ansätze und Impulse für die Fachkräftegewinnung anhand von Best Practice Beispielen zur Gewinnung internationaler Studierender sowie der erfolgreichen Integration von geflüchteten Menschen anhand des Projektes Welcome Center der TH Wildau und dem Verein LDS integriert vorgestellt und besprochen.

Ursprünglich war zur weiteren Auseinandersetzung eine branchenübergreifende Arbeit in Kleingruppen geplant, die dem Austausch sowie der engeren Vernetzung der an Integrationsprozessen beteiligten Akteure untereinander und ersten Ansätzen zur möglichen Umsetzung dieser höchst unterschiedlich interpretierbaren Marketingstrategie dienen sollte. Aufgrund des regen Austausches der Beteiligten über Möglichkeiten, Hürden und Grenzen des vorgestellten Modells sowie den doch sehr unterschiedlichen Erfahrungen, Zielsetzungen und Aufgabenfeldern der TeilnehmerInnen im Umgang mit der Zielgruppe internationaler Fachkräfte, entschieden wir uns kurzfristig, in Abstimmung mit den Anwesenden, den Workshop in der noch verbleibenden Zeit gemeinsam im Großplenum fortzusetzen.

In der anschließenden Auswertung und Zusammenfassung der Ergebnisse im Plenum blieben viele Fragen der Umsetzung in den einzelnen Bereichen und Handlungsfeldern bzgl. der Nutzung und Anwendung innovativer Recruiting Ideen und Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung und/oder Integrationsaspekten und Feldern jedoch noch offen und ungeklärt.

Im Rahmen der Evaluation und Zusammenfassung der Workshop Ergebnisse konnten erste Fragestellungen und Handlungsansätze jedoch gebündelt und erfasst werden:

- Die (meisten) TeilnehmerInnen beurteilten die Veranstaltung als sehr informativ. Sie wünschen sich häufiger kurze, informative Inputveranstaltungen wie diese.
- Sie äußerten den Wunsch, sich enger zu vernetzen und in Zukunft in Form einer AG in Zusammenarbeit mit der Kommune zum Thema ausländischer Fachkräftegewinnung weiter arbeiten zu wollen.
- Die TN wünschen sich verlässliche, erfahrene und gut mit der Thematik vertraute AnsprechpartnerInnen in der Kommune möglichst an einem zentral und für sie gut zu erreichenden Ort.
- Sie wünschen sich den Abbau bürokratischer Hürden und die Reduzierung des oft gigantischen Verwaltungsaufwandes insbesondere bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte in den

Arbeitsmarkt (vor allem, wenn Kreativität und Innovation bei der Entwicklung weiterer Instrumentarien zur Gewinnung von Arbeitskräften für die Region zunehmend gebraucht werden).

- Längere Planungsmöglichkeiten für die Umsetzung sowie den politischen Willen und das Bekenntnis zur Einwanderung – und damit einhergehend für diese Aufgabe ausreichende personelle und finanzielle Mittel, um längerfristig nachhaltig arbeiten zu können.

Fazit:

Für die erfolgreiche und nachhaltige Integration von Geflüchteten und/oder die Gewinnung internationaler (zukünftiger) Fachkräfte in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt in Brandenburg brauche es eine noch engere und bessere Vernetzung in der Zusammenarbeit von unterschiedlichen Behörden, Institutionen mit den regionalen Unternehmen sowie den sonstigen Akteuren der Zivilgesellschaft.

Es brauche den Mut und das nötige konzeptionelle Know-how, um ungewöhnliche und innovative Wege in der gezielten Ansprache- und Anwerbung gehen zu wollen und zu können. Es brauche die Haltung, Zuwanderung als eine Chance und Notwendigkeit anzuerkennen und die Fähigkeit die Potenziale von Zuwanderern selbst sowie die ihrer Netzwerke und Communitys als Zugewinn zu begreifen und als Ressource an- und wahrzunehmen.

Kontakt:

Landkreis Dahme-Spreewald
Dezernat II - Kommunale Angelegenheiten, innerer Dienstbetrieb und Schulverwaltung
Amt für Schulverwaltung
Bildungsbüro
Reutergasse 12
15907 Lübben (Spreewald)
Tel. 03546/20-1972
Fax 03546/20-1971
bildungsbuero@dahme-spreewald.de
www.dahme-spreewald.de

