

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, Deggen-dorf, Regen und Freyung-Grafenau.

Der demografische Wandel, Abwan-derebewegungen und die hohe Attraktivität großer, überregional agierender Fir-men erfordern für die kleinen und mittlere Unternehmen (KMU) dieser Region strategisch ausgerichtete Ausbildungsvorhaben, um auch in Zukunft ihren Fachkräf-tebedarf 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 Durch-führungskonzepten, die einer Einbeziehung von **Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen** oft entgegen stehen. Diese jungen Menschen zeichnen sich durch oft 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.

Dies setzt allerdings *ein integriertes Gesamtkonzept* und eine potenzialorientierte Bewerberauswahl voraus. 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 Aus-bildungsverantwortlichen 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 Erfolg versprechende, an den in der Ausbildung geforderten Kompetenzen orientierte Ausbildungsvorbereitung auch für bisher weniger berücksichtigte Zielgruppen unterstützt.

## Wie können KMU dabei unterstützt werden?

Zentriert um ein *kompetenzorientiertes Konzept*, das berufsorientierende schulische Praktika mit Ausbildungsinhalten und -anforderungen verknüpft, entwickelt **bevoplus** kooperativ praxisbezogene Unterstützung für Ausbildungsverantwortliche. Entlang der detaillierten Anforderungen, die die Ausbildung an junge Bewerber stellt, werden geeignete Auszubildende, die aktiv durch ein ansprechendes Ausbildungsmarketing für ein ausbildungsorientiertes Praktikum gewonnen werden müssen, ermittelt.

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 Ausbildungsvorbereitung sind Instrumente zur *Identifikation von Ausbildungspotenzialen auf beiden Seiten: im Betrieb und bei Jugendlichen*. Die für eine bestimmte betriebliche Ausbildung notwendigen Kompetenzen werden zur Grundlage einer Auswahlentscheidung, 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 aktive 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 Leute ausfindig zu machen, die für ihr Ausbildungsangebot *grundsätzlich* in Frage kommen und auch zeigen können, dass sie *darin auch interessiert* sind.

Intensive Gespräche mit KMU in der Region haben gezeigt, dass die gewohnten betrieblichen Indizien für Ausbildungseignung, aber auch das „Bauchgefühl“ erfahrener Ausbilder nicht mehr ausreichen: Unter den Bedingungen eines angespannten Ausbildungsmarkts mit geringen Bewerberzahlen sind neue Gruppen von Jugendlichen in Betracht zu ziehen, über die erst noch belastbare Informationen in betriebspraktischen Situationen beschafft werden müssen. Denn auch unter Jugendlichen, die auf Anhieb nicht gleich dem Standardbild des idealen entsprechen, dürften geeignete Auszubildende zu finden sein, wenn sich der Blick nicht nur auf schulische Leistungen und offensichtliche persönlich-soziale Merkmale richtet, sondern auf Stärken: Motivation und praktisches Geschick, die den tatsächlichen Ausbildungsanforderungen entgegen kommen.

*Matching* oder passende Auszubildende zu finden, wird für Ausbildungsverantwortliche damit 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 dazugehörigen 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 Aufgaben und ihrer Umsetzung. 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 Ausbildungsvorbereitung 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.

Die Analyse ergab, dass es notwendig ist, Ziele und Ergebnisse des Modellversuchs in schon vorhandene Netzwerke und Arbeitskreise einzubinden. Regionale Transfermaßnahmen wie trugen bereits zu dieser Verankerung und damit zur Entwicklung einer kommunikationsbasierten 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 die Zusammenfassung der Netzwerkaktivitäten zu einem über-geordneten regionalen *Gesamtnetzwerk* „kompetenzorientierte Ausbildungsvor-bereitung“ ein.

Zudem profitiert **bevoplus** noch von seiner Einbindung in das Programm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, in dessen Rahmen 18 Modellversuche aus dem gesamten Bundesgebiet neue Konzepte und Instrumente für die Fachkräftesicherung entwickeln und erproben. Die dabei gewonnenen Erfahrungen kann **bevoplus** auch diesem Netzwerk zur Verfügung stellen.

## 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)

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
53142 Bonn  
[www.bibb.de/heterogenitaet](http://www.bibb.de/heterogenitaet)