

Oberstes Ziel: eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz

Bielefelder Ausbildungsinitiative

Im Jahr 2014 startete die Bielefelder Ausbildungsinitiative. Vorrangige Ziele waren die Stärkung der dualen Berufsausbildung, die Steigerung ihrer Attraktivität und eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz. Vier Jahre später sind wichtige Teilziele erreicht. So ist die Zahl der Ausbildungsplätze gestiegen und die Jugendarbeitslosigkeit wurde reduziert. Jetzt wird die Bielefelder Ausbildungsinitiative in modifizierter Form fortgesetzt.



2014 sollte sich zeigen, wie sinnvoll ein kommunales Bildungs-Monitoring ist. Der von der Kommunalen Koordinierungsstelle (KoKo) der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE) in Bielefeld in Kooperation mit der örtlichen Arbeitsagentur und dem Jobcenter erstellte Überblick wies jährlich exakt nach, wo genau Schülerinnen und Schüler zwei Jahre nach dem Abschluss der Regelschule bei ihrem Berufseinstieg gelandet waren – differenziert nach Schulformen, Geschlecht und etwagem Migrationshintergrund.

„Die Ergebnisse“, sagt Claudia Hilse von der KoKo heute im Rückblick, „waren alar-

mierend. Sie zeigten, dass Bielefeld über keine ausgeglichene Ausbildungsbilanz verfügte. Auf 65 Ausbildungsplätze kamen 100 ausbildungssuchende Jugendliche – mit einem deutlichen Abwärtstrend in den letzten fünf Jahren.“ Allen war sofort klar: „Das müssen wir ändern! Wir wollen, dass wieder mehr Unternehmen die duale Ausbildung für ihre Fachkräftesicherung nutzen. Gleichzeitig sollen mehr ausbildungsinteressierte Jugendliche im direkten Anschluss an ihren Regelschulabschluss mit einer Ausbildung ihre berufliche Laufbahn starten.“

Zwischen Erkenntnis, Entschluss und Umsetzung lagen lediglich Wochen. Rücken-

deckung fanden die Akteure bei Oberbürgermeister Pit Clausen sowie beim Rat der Stadt. Sie entschieden: Koordiniert von der REGE als Trägerin der Kommunalen Koordinierungsstelle und der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft mbH (WEGE) wird die „Bielefelder Ausbildungsinitiative“ umgesetzt, gemeinsam mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, den Kammern, dem DGB und zahlreichen Betrieben. Begleitet wird sie vom Jugendbeirat der Stadt.

Jeweils eine zusätzliche Personalstelle bei der REGE und der Einsatz einer halben Stelle der Kommunalen Koordinierung unterstreicht, wie wichtig es den Akteuren war, eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz zu erreichen und die Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Gelingen, so viel war klar, konnte das nur mit Unterstützung der Bielefelder Wirtschaft. Die war sich ihrer Schlüsselrolle offensichtlich bewusst. Heute sind 80 Akteure im Rahmen der Offensive aktiv, darunter 42 Unternehmen. Die Stadt Bielefeld und ihre Eigenbetriebe gingen gleich mit gutem Beispiel voran: Sie erhöhten die Zahl ihrer Ausbildungsplätze von 130 auf 180.

Systematisches Vorgehen: Analyse, Ausbildungsgipfel, Handlungsprogramm

In einem ersten Schritt organisierte die REGE in Zusammenarbeit mit Brigitte Meier von der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft und unter Mitwirkung der Kammern und der Agentur für Arbeit Expertengespräche mit insgesamt 50 Vertreterinnen und Vertretern aus sieben Branchen, darunter der Maschinenbau, der Metallsektor, das Handwerk, aber auch die Kreativwirtschaft. Klaus Siegeroth: „Hier konnten wir feststellen, dass sich

Klaus Siegeroth, Geschäftsführer
Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH, Bielefeld



Claudia Hilse, Leiterin Kommunale
Koordinierung, Bereich Jugend

Unternehmen der Social-Media-Branche kaum Gedanken über eine eigene Ausbildung machen. Sie rekrutieren ihr Personal meist aus Quereinsteigern. Standardelemente wie ausbildungsbegleitende Hilfen und Einstiegsqualifizierung als Brücke in die Ausbildung kannten sie nicht, von Verbundausbildung ganz zu schweigen. Dabei hat gerade die Kreativwirtschaft in unserer Region Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung, denn potenzielle Bewerberinnen und Bewerber präferieren die in ihren Augen attraktiveren Arbeitsplätze in Hamburg oder Köln.“

Bei den Branchengesprächen konnten die Teilnehmenden ihre Probleme, Erwartungen und Vorschläge zum Themenfeld Ausbildung und Fachkräftesicherung genauso offen zum Ausdruck bringen wie später, in gesonderten Gesprächen, die Schülervertreterinnen und -vertreter.

Bei der bloßen Informations- und Materialsammlung indes beließen es die Verantwortlichen nicht. Gleich nach Auswertung der Gespräche entwickelten sie eine klare Strategie und leiteten daraus konkrete Maßnahmen ab. Diese wurden noch im selben Jahr 240 Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren der Region auf dem Bielefelder Ausbildungsgipfel vorgestellt. Er fand bei dem Bielefelder Unternehmen GOLDBECK Bau in einer Industriehalle statt und markiert den offiziellen Auftakt der Bielefelder Ausbildungsinitiative.

Im Zentrum stand dabei ein komplexes Handlungsprogramm für die kommenden drei Jahre, das sich am biografischen Verlauf der beruflichen Orientierung von Jugendlichen orientiert und sich in vier Handlungsfelder gliedert. Erstens: Betriebe frühzeitig kennenlernen. Zweitens: Stärken

der dualen Ausbildung zeigen. Drittens: Nachwuchssicherung von Unternehmen unterstützen. Viertens: Ausbildungsabbrüche und Vertragsauflösungen verringern und den Neustart begleiten.

Anerkennende Worte fand das Handlungsprogramm bei Oberbürgermeister Pit Clausen sowie bei Ortwin Goldbeck, dem ehemaligen Präsidenten der Bielefelder IHK, der als Schirmherr der Offensive fungierte: „Das Handlungsprogramm geht über die Präsentation von Vorschlägen und Ideen weit hinaus und benennt ganz konkrete, mit Kennzahlen hinterlegte Instrumente“, Marker, an denen feststellbar ist, ob die Ziele tatsächlich erreicht worden sind.

Handlungsfeld 1: Betriebe frühzeitig kennenlernen

„Betriebe frühzeitig kennenlernen“ war Gegenstand im ersten Handlungsfeld. Dass hier tatsächlich Handlungsbedarf besteht, erläutert Claudia Hilse so: „Viele Jugendliche wissen gar nicht, welche interessanten Prozesse in Betrieben ablaufen und welche Produkte dort entstehen. Über viele Berufe kursieren Vorstellungen, die längst nicht mehr der berufspraktischen Realität entsprechen. Eine kurze Betriebsbesichtigung allein reicht da häufig nicht aus, um das zu verändern.“

Unzureichende Kenntnisse über die gegenwärtige Berufswelt aufseiten der Schüler korrespondieren nach Ansicht von Klaus Siegeroth mit der Hilflosigkeit mancher Unternehmen, Jugendliche überhaupt zu erreichen: „Die Betriebe sagen: Unsere Informationen kommen bei den Schülerinnen und Schülern gar nicht mehr an. Sie lesen die Blätter zur Berufskunde einfach nicht.“ Wirksamer, so die Schlussfolgerung, sind

Auszubildende und Ausbilder, die, koordiniert von der IHK und der HWK, als Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter in Schulen von ihren konkreten Tätigkeiten, ihrem Berufsfeld und ihrem Berufsalltag berichten. Klaus Siegeroth: „Die Auszubildenden stellen auch Unternehmen und Berufe vor, die weniger bekannt sind und werben dafür.“ Mittlerweile nutzen schon 15 Schulen das Angebot.

Um den Kontakt zwischen Schulen und Unternehmen auch institutionell zu festigen, wurde die Partnerschaft zwischen Schule und Wirtschaft mit Unterstützung der IHK weiter ausgebaut. Claudia Hilse: „Heute haben alle kooperationsbereiten Schulen mindestens eine Unternehmenspartnerschaft.“ Und Klaus Siegeroth ergänzt: „Die Betriebe haben erkannt, dass Praktika und Berufsfelderkundungen bestens geeignet sind, um Jugendliche kennenzulernen.“

Handlungsfeld 2: Stärken der dualen Ausbildung zeigen

Die „Stärken der dualen Ausbildung zeigen“, darum ging es im zweiten Handlungsfeld. Aus gutem Grund: Galt die duale Ausbildung früher als Königsweg für einen erfolgreichen Berufsstart, entscheiden sich heute immer mehr Jugendliche für den Erwerb höherer Schulabschlüsse und eine akademische Laufbahn. Claudia Hilse: „Viele wissen nicht, dass auch eine duale Berufsausbildung Optionen für eine interessante Karriere eröffnen.“

Genau das sollte eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit kommunizieren, und zwar mit expliziter Ansprache insbesondere von jungen Frauen sowie Migrantinnen und Migranten. Daraus sind zwei Nachfolgeprojekte erwachsen. Eine eigens eingestell-

te „Social Media Managerin“ unterstützt ab 2018 die Ansprache der Jugendlichen, etwa über Instagram. Und damit Jugendliche möglichst rasch aus dem Berufskollegen Weg in die duale Ausbildung finden, werden sie in einem speziellen Projekt zwei Jahre lang gecoacht und begleitet, das die REGE mbH gemeinsam mit der Walther-Blüchert-Stiftung durchführt.

Weil Eltern bei der Berufswahl noch immer eine wichtige Rolle spielen, kommt es darauf an, auch sie für die duale Ausbildung ihrer Kinder zu gewinnen. Ein an der Theodor-Heuss-Realschule durchgeführtes Modellprojekt des Landesintegrationsrats soll dabei helfen. Als wirkungsvoll erwiesen hat sich die Einrichtung von Tagen der offenen Tür. Klaus Siegeroth: „Betriebe haben immer gedacht: Mein Berufsbild kennt ja jeder – ein Irrtum. Gemeinsam mit der IHK und der HWK konnten wir zehn Betriebe davon überzeugen, jedes Jahr einen Tag der offenen Tür zu gestalten, an dem Auszubildende von ihren eigenen Erfahrungen erzählen. Das Gute daran: Was in einem Betrieb funktioniert, wird von anderen gern übernommen. So verbreitet sich die Idee immer weiter.“

Handlungsfeld 3: Nachwuchssicherung von Unternehmen unterstützen

Ein gutes Unternehmens-Image, hatten die Branchengespräche gezeigt, ist entscheidend bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften. Doch manche Branchen und Unternehmen, heißt es in einer von der Offensive veröffentlichten Broschüre, „können aufgrund unbekannter oder unpopulärer Berufsbilder nicht genügend Nachwuchskräfte rekrutieren. Andere haben aufgrund ihrer Größe, ihrer Lage oder ihres mangelnden Bekannt-

heitsgrads Schwierigkeiten, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Besonders betroffen ist hier das Handwerk. Wieder andere Branchen am Standort Bielefeld konkurrieren mit Unternehmen in den für Nachwuchskräfte attraktiven Metropolregionen.“ Die konsequente Nutzung bestehender Formate wie etwa Schnupperpraktika, Berufsfelderkundung oder Langzeitpraktika können daran etwas ändern.

Originell ist eine andere im Kontext der Offensive entstandene Idee. Sie resultiert aus der Tatsache, dass viele durchaus geeignete Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz eine Absage erhalten, weil eine andere Person „noch ein bisschen besser“ war. Mit manchen Unternehmen hat die Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft jetzt vereinbart, dass der oder die „Zweitbeste“ – mit deren Zustimmung – vom absagenden Betrieb an ein anderes, befreundetes Unternehmen weitergeleitet wird. Klaus Siegeroth: „Mit dem positiven Voting erhalten die Jugendlichen eine zweite Chance. Heute praktizieren Unternehmen aus vier Branchen das System der betrieblichen Weiterempfehlung.“

Angesprochen ist damit zugleich der grundsätzliche Ausbau von Unternehmenskooperationen beim Thema Ausbildung. Klaus Siegeroth nennt einen der vielen Vorteile: „So kann die Verbundausbildung spezialisierten Betrieben helfen, gemeinsam Nachwuchskräfte auszubilden. Das steigert das Ausbildungsplatzangebot und zugleich profitiert der Wirtschaftsstandort Bielefeld insgesamt.“

Damit auch jungen Menschen aus sozial benachteiligten Verhältnissen der Einstieg in die duale Ausbildung gelingt, werden sie heute, organisiert von der Agentur für Ar-

beit von rund 20 prominenten Persönlichkeiten aus Bielefeld begleitet. So genannte Patinnen und Paten, die als Fürsprecher, Vorbilder und Türöffner fungieren.

Angewiesen sind darauf vor allem Flüchtlinge, aber auch junge Frauen und junge Menschen mit Migrationshintergrund. Sie alle sind als Auszubildende bislang unterrepräsentiert. Um ihnen bessere Chancen zu eröffnen, gibt es etwa für junge Flüchtlinge eine „neue Art der Berufsfelderkundung“, sagt Klaus Siegeroth. Die Firma SCHÜCO zum Beispiel, Spezialist für Türen, Fenster und Wintergärten, hat mit ihren Auszubildenden ein eigenes Format entwickelt, das unter anderem Hospitationen aus internationalen Förderklassen umfasste. Offensichtlich mit Erfolg: Im vergangenen Jahr haben 40 Prozent der jungen Flüchtlinge Anschluss gefunden in eine betriebliche oder schulische Ausbildung bzw. in einer betriebsnahen Weiterbildung, zwei davon bei der Firma SCHÜCO.

Gedacht haben die Verantwortlichen zudem an alle noch ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen. Sie erhalten durch persönliche Gespräche mit Unternehmen – Speed-Datings – die Chance auf einen Ausbildungsplatz. Außerdem gibt es eine Stellenbörse mit allen noch offenen Ausbildungsstellen der Region. Besonders positiv: Die Zahl der beteiligten Unternehmen steigt.

Eine weitere Maßnahme in diesem Handlungsfeld ist die Reaktivierung dualer Ausbildungsplätze. Mittlerweile wurden von IHK und Agentur für Arbeit bereits mehr als 200 frühere Ausbildungsbetriebe angesprochen, die schon länger als drei Jahre keine Plätze mehr angeboten haben, um sie für die Ausbildung zurückzugewinnen.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Albert Schepers, Tel.: 02041 767255
a.schepers@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de

KONTAKTE

Klaus Siegeroth, Geschäftsführer Regionale
Personalentwicklungsgesellschaft mbH
Herforder Straße 73, 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 9622320
klaus.siegeroth@rege-mbh.de
www.rege-mbh.de
www.facebook.com/REGEmbHBielefeld

Claudia Hilse, Leiterin Kommunale
Koordination, Bereich Jugend
Tel.: 0521 9622231
claudia.hilse@rege-mbh.de

Handlungsfeld 4: Ausbildungsabbrüche und Vertragsauflösungen verringern und Neustart begleiten

Im vierten Handlungsfeld zielten die Aktivitäten darauf ab, die Zahl der Ausbildungsabbrüche und Vertragsauflösungen zu reduzieren. Wie wichtig das ist, zeigen die Zahlen: Im Schnitt wird jedes fünfte Ausbildungsverhältnis innerhalb des ersten Ausbildungsjahres wieder beendet, in einigen Branchen liegen die Vertragslösungsquoten sogar deutlich höher.

Als Gründe für Vertragslösungen durch den Arbeitgeber nennen die Betriebe falsche Vorstellungen über Berufsbilder – einer der Bewerber wollte unbedingt Fernsehkoch werden – sowie unrealistische Einschätzungen der Tätigkeiten und Anforderungen im Beruf. Dies gilt insbesondere für Branchen mit Schicht- und Nacharbeit oder hohem Stressniveau. Dabei können Unternehmen, ist Klaus Siegeroth überzeugt, schon mit vergleichsweise kleinen innerbetrieblichen Maßnahmen auch bei hohen Anforderungen dafür sorgen, dass sich Auszubildende bei ihnen wohler fühlen und bleiben. Mit welchen genau, dazu fand ein Qualifizierungsworkshop für Ausbilder statt, durchgeführt von der IHK.

Als nützlich haben sich zudem „ausbildungsbegleitende Hilfen“ und die „assistierte Ausbildung“ erwiesen. Claudia Hilse: „Die Instrumente der Agentur für Arbeit und des Jobcenters unterstützen Auszubildende und Unternehmen gleichermaßen, waren aber zu Beginn der Ausbildungsoffensive noch zu wenigen Betrieben bekannt.“

Modifizierte Fortsetzung

Nach drei Jahren Ausbildungsoffensive zeigen die Verantwortlichen Bilanz. Neben den bereits genannten Erfolgen sind vor allem zwei Ergebnisse nennenswert: Der Abwärtstrend bei der dualen Ausbildung wurde gestoppt. 2017 gab es 170 mehr Ausbildungsplätze als zum Start der Offensive. Gleichzeitig ist die Jugendarbeitslosigkeit von 9,6 auf 5,3 Prozent gesunken. Nicht erreicht ist das oberste Ziel: eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz. Doch auch hier ist eine Trendwende zu sehen: Kamen zu Beginn 65 Ausbildungsplätze auf 100 Jugendliche, sind es heute immerhin schon 76 Plätze.

Fest steht: Die Bielefelder Ausbildungsoffensive wird fortgesetzt! In manchen Handlungsfeldern indes wird nachjustiert. Anlass dazu waren neben den bisherigen Ergebnissen eine zusammen mit dem SOKO Institut durchgeführte Befragung von knapp 1000 Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr.

So sollen sich Schülerinnen und Schüler zukünftig stärker als bisher an allen Prozessen beteiligen. Klaus Siegeroth: „Momentan fungieren wir noch als Dienstleister für sie, etwa bei der Akquise von Plätzen für die Berufsfelderkundung. Wir wollen die Jugendlichen zukünftig so einbeziehen, dass sie selbst zu Gestalterinnen und Gestaltern der Prozesse werden.“

Ein zweites Beispiel: Vor allem die Gesundheits- und Pflegebranche soll stärker in den Fokus rücken. Claudia Hilse: „In der Pflege wächst der Bedarf an Fachkräften stetig. Viele junge Menschen bleiben aber auch nach ihrer Ausbildung nur kurze Zeit im Ausbildungsberuf. Hier brauchen wir dringend gute Konzepte.“

Drittes Beispiel: Stärkere Konzentration auf Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie auf Jugendliche von Haupt- und Gesamtschulen. Zudem soll es für sie mehr Informationen geben über Weiterbildungsmöglichkeiten und Anschlussperspektiven nach Abschluss ihrer Ausbildung.

Wichtige Neuerungen darüber hinaus sind ein Ausbildungsplatzbesetzungsverprechen, der Ausbildungsbonus sowie Mobilitätshilfen. So werden Bielefelder Unternehmen, die ausbildungswillige Jugendliche zur Fachkräftesicherung gewinnen wollen, mit dem Ausbildungsplatzversprechen „Wir bringen Sie zusammen – versprochen“ unterstützt. Darüber hinaus bezuschusst die Stadt Bielefeld in diesem und im kommenden Jahr bis zu 100 Ausbildungsstellen mit einem Ausbildungsbonus in Höhe von 100 Euro monatlich. Davon profitieren kleine und mittlere Unternehmen. Voraussetzung ist, dass es sich um zusätzlich eingerichtete duale Ausbildungsplätze handelt, und zwar in Betrieben, die zum ersten Mal eine Ausbildung anbieten oder sie nach vier Jahren Pause reaktivieren.

Architektonisches Symbol für die verfestigte Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Ausbildungsoffensive ist ein neu errichtetes, zentral gelegenes Gebäude für die Jugendberufsagentur, in dem auch die kommunale Koordinierungsstelle ihren Sitz hat. Hier bündeln Arbeitsagentur, Jobcenter, REGE und die Stadt Bielefeld ihre Kompetenzen aus Berufsberatung, Fallmanagement, Schulsozialarbeit und finanzieller Unterstützung. Nutznießer der Einrichtung sind die Jugendlichen, aber auch die Betriebe.