



## Vorwort

- 3 Moritz Lippa, Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

## Leitartikel

- 3 „Kein Abschluss ohne Anschluss“ – die systematische Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf in Nordrhein-Westfalen  
Albert Schepers, G.I.B.

## Zahlen – Daten – Fakten

- 5 Zahlen – Daten – Fakten

## Kommentar

- 6 „KaoA“ soll Übergangsmanagement verbessern

## Kommunale Umsetzung

- 8 Die Referenzkommune Bielefeld  
9 Kreis Gütersloh: Umsetzung des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KaoA)  
10 Interview  
10 Regionales Übergangsmanagement im Kreis Herford  
11 Erfahrungsberichte: AWO OWL und die Realschule Senne in Bielefeld  
12 Berufsfelderkundung: Erfahrungen und Eindrücke aus Bielefeld  
12 „Schule trifft Arbeitswelt“ – STAR: Ein inklusiver Baustein im System Übergang Schule-Beruf NRW „Kein Abschluss ohne Anschluss“  
13 Berufe haben (k)ein Geschlecht – Geschlechtersensibilität als Türöffner und Potenzialansatz

## Projekte in OWL

- 14 Produktionsschule im Kreis Minden-Lübbecke  
15 Kreis Lippe: Hilfe für orientierungslose Jugendliche  
16 15 Jahre Jugend in Arbeit plus: Arbeit finden – Jobeinstieg schaffen  
16 Netzwerkarbeit im Kreis Höxter  
17 Ausbildungsabbrüche verhindern – Modellprojekte der „Fachkräfteinitiative NRW“  
18 Studienabbruch – was nun? Ausbildungsprojekte der DAA und der gpdm bieten neue Perspektiven  
19 Neue Perspektiven durch das Programm „Lernen im Job“

## OWL aktuell

- 20 Ausbildung in Teilzeit – Landesprogramm unterstützt junge Mütter und Väter  
20 Terminkalender

## Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

## Redaktion

Daniela Pixa  
Teutoburger Straße 38  
33604 Bielefeld  
Fon.: 0521 - 13 75 25  
Mail: daniela.pixa@web.de

## V.I.S.d.P.

Bea Franzen  
Mail: b.franzen@rege-mbh.de  
Moritz Lippa  
Mail: moritz.lippa@ifb-owl.de

## Bildquelle

Keine Angabe.

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter: <http://www.ifb-owl.de/forum-owl-das-arbeitsmarktpolitische-magazin-fuer-ostwestfalenlippe.html>



## Vorwort



Moritz Lippa, Geschäftsführer, IfB OWL e.V.

**I**n der 20. Ausgabe des arbeitsmarktpolitischen Magazins Forum OWL widmet sich die Herausbergemeinschaft dem Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf (KaoA)“, ehemals Neues Übergangssystem NÜS. Im Jahr 2012 hat die Landesregierung NRW diese landesweite Restrukturierung des Übergangssystems beschlossen. Die Umsetzung soll bis Ende 2013 flächendeckend sein.

Als „Neues Übergangssystem Schule-Beruf“ wurden Wege von der allgemeinbildenden Schule bis in die duale Ausbildung bzw. bis ins Studium abgestimmt. Ziel ist es, Perspektiven sichtbar und Anschlüsse ableitbar zu machen.

Nach Umsetzungsstart in sieben Referenzkommunen im Jahr 2012 sind aktuell weitere Kommunen in die Umsetzung eingebunden. Für OWL sind nach der Stadt Bielefeld nun auch alle Kreise in der Umsetzungsphase oder auf dem Weg dorthin.

Hier setzt die vorliegende Ausgabe an. Nach Darstellung der Grundsätze des neuen Übergangssystems im Leitartikel, beleuchtet sie mit der konkreten Umsetzung in Bielefeld eine der Referenzkommunen beispielhaft für die jetzt in Umsetzung gehenden Kommunen. Anschließend werden Besonderheiten in der Umsetzung in den Kreisen dargestellt:

- Referenzkommune Bielefeld
- Kreis Gütersloh: Vorbereitungen für die Umsetzung
- Kreis Herford: Regionales Übergangsmanagement
- Erfahrungsberichte der AWO OWL und der Realschule Senne sowie Berufsfelderkundung in Bielefeld
- Kreis Minden-Lübbecke: Produktionsschule
- Kreis Lippe: Hilfe für orientierungslose Jugendliche
- Kreis Höxter: Netzwerkarbeit

Darüber hinaus werden mit Schwerbehinderten, Ausbildungs- bzw. Studienabbrechern und Menschen in Zeitarbeit weitere Zielgruppen für den Übergang in das Erwerbsleben ergänzend in den Blick genommen.

Stellvertretend für alle Herausgeber wünsche ich Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

## Leitartikel

### „Kein Abschluss ohne Anschluss“ – die systematische Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf in Nordrhein-Westfalen



Albert Schepers  
Gesellschaft für Innovative  
Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)

**N**ordrhein-Westfalen ist das erste Flächenland, das ein landesweites, verbindliches Übergangssystem Schule-Beruf mit abgestimmten Elementen einführt. Auch in der Vergangenheit existierten schon vielfältige Aktivitäten und Förderinstrumente, um junge Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf zu unterstützen. Allerdings ist festzustellen, dass vielfach die Wirkung der eingesetzten Instrumente zu wünschen übrig ließ und die Angebotsvielfalt selbst für die beteiligten professionellen Akteure nur noch schwer zu überblicken war.

#### Überführung verschiedener Fördersansätze in ein System

In der Praxis existiert ein Nebeneinander unterschiedlicher Förderansätze der Berufsorientierung und -vorbereitung auf Bundes- und Landesebene, die nur unzureichend miteinander verzahnt sind und trotz eines erheblichen Mittelaufwandes keine zufriedenstellende Wirkung erzielen. Hinzu kommt, dass es aufgrund des demografischen Wandels in absehbarer Zeit für die Unternehmen immer schwieriger wird, ihre Bedarfe an Auszubildenden abzudecken. Eine verbesserte Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler ist also auch im Interesse der Fachkräftesicherung.

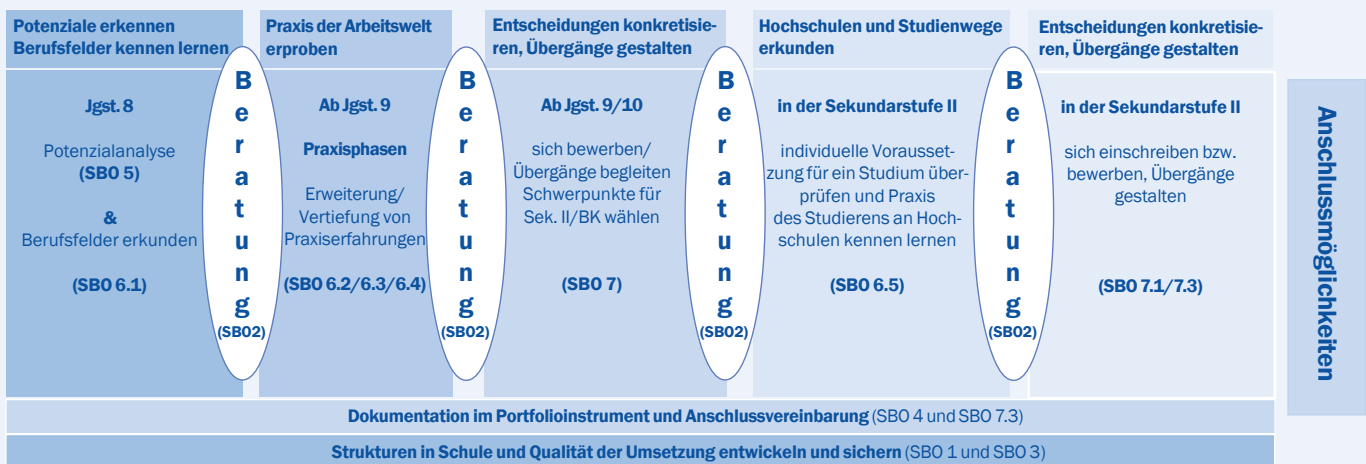
In dieser Situation wurde seit 2010 von der NRW-Landesregierung und den Partnern im Ausbildungskonsens an einer Reform des Übergangssystems gearbeitet. Der Koalitionsvertrag der rot-grünen Landesregierung 2012 – 2017 formuliert dazu: „Wir werden den im Ausbildungskonsens beschlossenen Weg des Umbaus des Übergangssystems Schule-Beruf konsequent weiter gehen und auf diesem Wege bis 2018 sicherstellen, dass kein junger Mensch einen ‘Abschluss ohne Anschluss’ macht.“

#### Bessere Berufsorientierung ohne Warteschleifen

Die Elemente des neuen Gesamtsystems in Nordrhein-Westfalen wurden im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW unter Beteiligung der fachlich zuständigen Landesministerien, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, der kommunalen Spitzenverbände, der Sozialpartner und Kammerverbände entwickelt und gemeinsam am 31. Januar 2012 beschlossen.

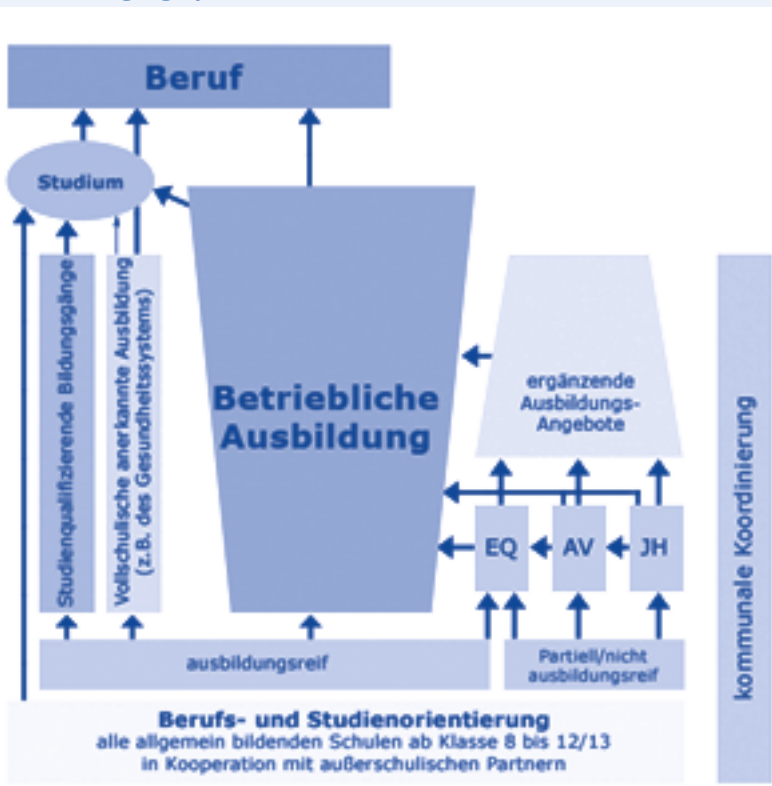
Mit dem Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ sollen die Jugendlichen frühzeitig bei der Berufsorientierung, der Berufswahl und beim Eintritt in eine Ausbildung unterstützt werden. Ziel ist es, allen Jugendlichen nach der Schule möglichst rasch eine Anschlussperspektive für die Berufsausbildung oder das Studium zu eröffnen und durch ein effektives, kommunal koordiniertes Gesamtsystem unnötige Warteschleifen zu vermeiden.

## Prozess der Schulischen Berufs- und Studienorientierung



Quelle: Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW

## Neues Übergangssystem Schule-Beruf in NRW



Quelle: Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW

Das Gesamtsystem umfasst vier Kernelemente:

1. Systematische und flächendeckende Berufs- und Studienorientierung an allgemein bildenden Schulen der Sekundarstufe I und II unter Verwendung von definierten Standardelementen der Berufs- und Studienorientierung ab Klasse 8. Damit werden landesweit einheitliche Mindeststandards der Berufs- und Studienorientierung eingeführt. Ziel ist die frühzeitige, individuelle Förderung der Jugendlichen auf der Grundlage einer individualisierten Feststellung von Potenzialen und Kompetenzen (Potenzialanalyse) sowie einer anschließenden Förderplanung mit praktischen Lernanteilen und Berufsfelderkundung, in der Regel in Betrieben. Zum Ende der allgemein bildenden Schulzeit soll gemeinsam von Lehrkräften, Berufsberatung, Schülern und Eltern und ggf. weiteren beteiligten Beratungskräften eine Anschlussvereinbarung erarbeitet werden, die bei Bedarf verbunden ist mit einem zielgerichteten Anschlussangebot.

2. Ausbildungsreife Jugendliche sollen nicht mehr im Übergangssystem der Berufsvorbereitung „versorgt“ werden, sondern zukünftig direkt ein Ausbildungsangebot erhalten. Dort, wo nicht genügend betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, erfordert dies die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze, bspw. durch eine berufliche Ausbildung an Berufskollegs in Kooperation mit Betrieben sowie ein verbessertes Angebot vollzeitschulischer Ausbildung mit arbeitsmarktrelevanten Abschlüssen.

3. Jugendliche, die aufgrund fehlender Berufsorientierung und von individuellen Problemlagen noch keine Ausbildung beginnen können, sollen ein passgenaues Berufsvorbereitungsangebot erhalten. Damit einher geht eine Reduzierung der Angebotsvielfalt in der Berufsvorbereitung, die zukünftig vorrangig durch die Regelsysteme Agentur für Arbeit (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) und Schulministerium (Duale Ausbildungsvorbereitung an den Berufskollegs) abgedeckt werden sollen. Entsprechende Änderungen in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufskollegs werden derzeit im Schulministerium erarbeitet. Ergänzend sollen als niedrig-schwelliges Angebot die landes- und kommunal geförderten Jugendwerkstätten ausgebaut werden.

4. Die kommunalen Gebietskörperschaften sollen die Koordinierung dieses Prozesses vor Ort übernehmen. Zu diesem Zweck fördert das MAIS kommunale Koordinierungsstellen mit maximal vier Personalstellen zu 50 Prozent. Die kommunale Koordinierung hat die Aufgabe, die Umsetzungsprozesse vor Ort zu organisieren und Transparenz herzustellen.

Ihre Aufgabenbereiche umfassen:

- die Identifikation aller relevanten Partner,
- Klärung der Rollen und Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses über die Zuständigkeiten,
- Vereinbarungen zwischen den Akteuren treffen und deren Einhaltung nachhalten,
- vorhandene Strukturen (z.B. regionale Bildungsnetzwerke oder den regionalen Ausbildungskonsens) in die Prozesse einbinden.

## Fachliche Begleitung durch die G.I.B

Dabei bleibt die originäre Zuständigkeit für die operative Umsetzung der einzelnen Elemente des Übergangssystems bei den jeweiligen Partnern, z.B. den Agenturen für Arbeit und den Schulen. Die kommunalen Koordinierungen werden in ihrer Arbeit durch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) unterstützt, die vom Land NRW den Auftrag zur fachlichen Begleitung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“ erhalten hat.

Die Finanzierung der einzelnen Elemente des Gesamtsystems „Kein Abschluss ohne Anschluss“ erfolgt überwiegend über die Regelsysteme. Im Bereich der schulischen Berufsorientierung sind dies Programme des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit sowie Mittel des Schul- und des Arbeitsministeriums sowie des Europäischen Sozialfonds. Auch für die Berufsvorbereitungsangebote werden die entsprechenden Programme der BA (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Aktivierungshilfen), die Kapazitäten der Berufskollegs und Mittel des Landesjugendplans und der Kommunen (Jugendwerkstätten) genutzt.

## Umsetzung in NRW bis 2019

Seit Anfang des Jahres 2012 wird diese verbesserte Gesamtstruktur des Übergangssystems flächendeckend in NRW etabliert. In einem ersten Schritt haben sieben ausgewählte Referenzkommunen mit der Umsetzung des Gesamtsystems begonnen. Im Einzelnen sind dies die Städteregion Aachen, der Kreis Borken, die Städte Bielefeld, Dortmund und Mülheim, der Rheinisch-Bergische Kreis sowie der Kreis Siegen-Wittgenstein.

Die Landesregierung plant die flächendeckende Umsetzung des Neuen Gesamtsystems und seiner Elemente in ganz NRW bis zum Jahr 2019. Der Kreis der beteiligten Kommunen und Landkreise erweitert sich fortlaufend über die seit 2012 aktiven sieben Referenzkommunen hinaus. Bis Oktober 2013 sind insgesamt 44 kreisfreie Städte und Landkreise in die landesgeförderte kommunale Koordinierung eingestiegen, sodass inzwischen in ca. zwei Drittel der NRW-Kommunen und Kreise die organisatorischen Voraussetzungen für die Umsetzung des Übergangssystems geschaffen werden.

Auch in Ostwestfalen ist die Umsetzung des Übergangssystems „Kein Abschluss ohne Anschluss“ gut voran geschritten. Neben der Referenzkommune Bielefeld sind inzwischen in den Landkreisen Gütersloh, Höxter, Lippe und Paderborn kommunale Koordinierungsstellen aktiv. Hier sind die kommunalen Koordinierungen in Kooperation mit der Schulaufsicht auch bereits dabei, die Durchführung von Potenzialanalysen und Berufsfelderkundungen an den Schulen im Schuljahr 2013/14 vorzubereiten.

In den Landkreisen Minden-Lübbecke und Herford wurden Förderanträge gestellt, für Minden-Lübbecke liegt der Förderbescheid für die Kommunale Koordinierung bereits vor. So wurden noch innerhalb dieses Jahres in ganz Ostwestfalen die Voraussetzungen für eine kommunale Koordinierung des Übergangssystems Schule-Beruf geschaffen.

Weitere Informationen unter folgenden Links:

- [www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de](http://www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de)
- [www.berufsorientierung.nrw.de](http://www.berufsorientierung.nrw.de)
- [www.gib.nrw.de/service/specials/uebergangssystem-nrw](http://www.gib.nrw.de/service/specials/uebergangssystem-nrw)

### Weitere Informationen unter:

Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)  
 Albert Schepers  
 Mail: [a.schepers@gib.nrw.de](mailto:a.schepers@gib.nrw.de)

## Zahlen – Daten – Fakten

### Überblick Anzahl Schulen\* und Schülerzahlen in OWL

Stadt/Kreis	Anzahl der Schulen	Anzahl der SuS* insgesamt	Anzahl der SuS der Klassen 7	Anzahl der SuS Klasse 11/ Einführungsphase
Regierungsbezirk Detmold	368	183.834	23.854	11.345
Bielefeld	58	28.852	3.451	1.803
Gütersloh	59	31.651	4.298	1.924
Herford	38	22.811	2.919	1.644
Höxter	38	15.207	2.038	901
Lippe	64	29.152	3.830	1.691
Minden-Lübbecke	55	29.498	3.835	1.875
Paderborn	56	26.663	3.483	1.507

\* Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, integrierte Gesamtschulen, freie Waldorfschulen, Sonderschulen/Förderschulen, Abendschulen und Kollegs/ \*SuS = Schülerinnen und Schüler

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2013 (Stand 23.10.2013)



## Verbleibszahlen der kommunalen Koordinierung der Stadt Bielefeld

Verbleib Abgang 2013 der Haupt-, Förder-, Gesamt- und Realschulen	Stichtag 23.09.2013
Schule	596
Berufskolleg (höhere Bildungsgänge)	420
Ausbildung betrieblich	297
Ausbildung schulisch	169
Außerbetriebliche Ausbildung	6
Arbeit	5
Berufskolleg Berufsgrundschuljahr	168
Berufskolleg Berufsorientierungsjahr	25
Internationale Förderklasse	2
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	115
Berufsfindung/BvB pro/Maßnahme des Job Centers/ Klasse für Schüler/-innen ohne Berufsausbildungs- verhältnis/Sprachkurs	59
Einstiegsqualifikation	
Sonstiges	54
Bundesfreiwillendienst/Freiwilliges Soziales Jahr/ Freiwilliges Ökologisches Jahr	32
Im Vermittlungsprozess	54
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>2.025</b>

arbeitsmarktgerecht ausgerichtet. Dabei beteiligen sich die regionalen Partner des Ausbildungskonsenses unter kommunaler Koordinierung der Städte und Kreise.

In der Umsetzung gilt es, die festgelegten landesweiten Qualitätsstandards umzusetzen. Diese dienen der Systematisierung der Studien- und Berufswahlorientierung und reichen von Potenzialanalysen über Berufsfelderkundungen und vertiefende Praxisphasen bis hin zu einer konkreten Anschlussvereinbarung, deren genauer Wortlaut noch auf Landesebene zu vereinbaren ist.

Dabei wurde das System schrittweise umgesetzt und begann mit der Umsetzung in den sieben sogenannten Referenzkommunen (Bielefeld, Dortmund, Mülheim, Städteregion Aachen, Kreis Borken, Kreis Siegen-Wittgenstein und Rheinisch-Bergischer Kreis). Der Start in der Referenzkommune Bielefeld kann als gelungen bezeichnet werden, da alle Akteure frühzeitig einbezogen wurden.

Ein ausgereiftes Übergangssystem existiert aus Sicht der IHK auch im Kreis Paderborn; auch die Kreise Gütersloh und Höxter haben bereits mit der Zusammenarbeit begonnen. Der Kreis Minden-Lübbecke wird sich zur Jahreswende mit den relevanten Partnern zu einer ersten Sitzung zusammensetzen; im Kreis Herford stehen zunächst die politischen Beschlüsse an, sodass der Start dort mit leichter Verzögerung erwartet wird.

### Bewährte Strukturen bleiben bestehen

Die Industrie- und Handelskammer sieht ihre Rolle vor allem darin, das Ausbildungs-Know-how einzubringen, die gezielte Akquise der Berufserkundungsplätze zu unterstützen und vor allem für Ostwestfalen das erfolgreiche Projekt „Kooperation IHK – Schule – Wirtschaft“ einzubringen. In den Sitzungen wird regelmäßig die Ausbildungsmarktlage reflektiert, um Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt bzw. zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den Profilen der Jugendlichen auszuloten.

Als regionale Koordinierungsstelle im Ausbildungskonsens legt die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld großen Wert darauf, dass die seit Jahren bewährten Strukturen des Ausbildungskonsenses bestehen bleiben.

Hier werden für Ostwestfalen Ausbildungsmarktentwicklungen besprochen sowie gemeinsame Aktionen wie der „Tag der Ausbildungschance“ und die seit Jahren sehr gut funktionierende Nachvermittlungsaktion mit den Partnern Handwerkskammer, Agentur für Arbeit und Jobcenter vorbereitet und durchgeführt.

### Bessere Koordination von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Ausbildungsmarktlage im Jahr 2013 bereitete in der Interpretation einige Schwierigkeiten, da einerseits die Zahlen der Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber deutlich stiegen. Andererseits sind vor allem für die Nachvermittlungsphase mehr offene Ausbil-

## Kommentar

### „KaoA“ soll Übergangssystem verbessern



Swen Binner  
Geschäftsführer für Berufliche Bildung  
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

**D**as Akronym „KaoA“ hat mittlerweile das „NÜS“ ersetzt. Gemeint ist allerdings dasselbe! Es steht für „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und soll die Defizite des bisher völlig unkoordinierten Übergangssystems in den Regionen beheben. Zugrunde liegt eine veränderte Grundphilosophie, die vom früher prägenden Versorgungsgedanken hin zu einer eher arbeitsmarktorientierten Sichtweise führen soll. Grundlage ist der Beschluss der Mitglieder des „Ausbildungskonsenses NRW“ vom November 2011. Danach soll bis 2019 ein verbindliches und für NRW flächendeckendes Übergangssystem für Beruf und Studium eingeführt werden.

#### Umsetzung landesweiter Qualitätsstandards

Das bisherige System krankte nicht nur an der hohen Komplexität der Berufs- und Arbeitswelt, sondern auch an Maßnahmen, die eher der Auslastung einzelner Träger als einer passgenauen Vermittlung dienten. Der gesamte Prozess wird nunmehr auf Ebene der kreisfreien Städte und Landkreise bewerber- und

dungsstellen als in den Jahren davor gemeldet worden. Ausbildungsstellenrückgänge beispielsweise in der Metallindustrie paarten sich mit Problemen wie im Gastgewerbe, in der Kunststoffverarbeitung und im Handel, offene Ausbildungsstellen besetzen zu können.

Angesichts der für die nächsten Jahre erwarteten rückläufigen Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern liegt das verbesserte Übergangsmanagement natürlich im Interesse der Bewerberinnen und Bewerber, die sich gezielter auf die berufliche Ausbildung vorbereiten können und nicht eigene Schullaufbahnen verlängern müssen.

Aber auch die Betriebe haben daran großes Interesse, da sie ihre Anforderungen den Schülerinnen und Schülern noch plastischer und vor allem frühzeitig vermitteln, die Türen für gezielte Berufserkundungen öffnen und sich ein besseres Bild über die Bewerberinnen und Bewerber verschaffen können. Wenn die Partner weiterhin an einem Strang ziehen, kann das gemeinsame Ziel gelingen. Der Start in Ostwestfalen lässt dies jedenfalls hoffen!

#### Weitere Informationen unter:

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld  
Sven Binner  
Mail: binner@bielefeld.ihk.de



Elmar M. Barella  
Geschäftsführer Berufliche  
Bildung  
Handwerkskammer Ostwest-  
falen-Lippe zu Bielefeld

**A**ls Handwerkskammer schließen wir uns den Ausführungen der IHK ausdrücklich an. Von Anfang an haben wir in OWL die Kreise bei der Einführung des neuen Übergangssystems tatkräftig unterstützt. Auf Landesebene war der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) gemeinsam mit der IHK NRW an der Entwicklung des Konzepts der Landesregierung maßgeblich beteiligt. Wir begrüßen es sehr, dass die Erhöhung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung ein Kernziel von „KaoA“ ist.

#### Gelungene Aktivierung großer und kleiner Betriebe

Sicherlich ist die Realisierung des Standardelements Berufsfelderkundung eine besondere Herausforderung für alle an der Umsetzung Beteiligten. Doch allen Kritikern und Bedenkenträgern zum Trotz ist es in der Referenzkommune Bielefeld dank der beispielhaften Zusam-

menarbeit der Kammern, der REGE mbH, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters gelungen, gerade auch Kleinbetriebe in einem Maße für die Berufsfelderkundung zu aktivieren, wie dies vorher keiner für möglich gehalten hätte.

Dies mag den anderen Kommunalen Koordinierungsstellen als Ansporn dienen. Als Handwerkskammer haben wir in den letzten Monaten immer wieder an die Betriebe appelliert sich zu engagieren. Wenn die Betriebe sich gezielt darum bemühen, den Jugendlichen ihr Berufsfeld nahe zu bringen und Interesse daran zu wecken, kann auch ein so kurzes Praktikum trotz des engen Zeitrahmens ein erfolversprechender Weg sein, Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Da dies für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen gilt, besteht nicht nur die Chance, auch qualifiziertere Jugendliche anzusprechen, sondern diesen auch den Zugang zu einem breiteren Berufespektrum zu eröffnen und die Berufswahlentscheidungen hin zu mehr Vielfalt positiv zu beeinflussen.

#### Weitere Informationen unter:

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe  
zu Bielefeld  
Elmar M. Barella  
Mail: elmar.barella@handwerk-owl.de



Michael Wennemann  
Geschäftsführer Berufsbildung  
IHK Lippe zu Detmold

**D**ie IHK Lippe zu Detmold begrüßt das neue Übergangssystem ausdrücklich. Die Arbeitsmarktorientierung, die Verbindlichkeit und die geplante flächendeckende Einführung garantiert für unser Bundesland ein koordiniertes Übergangssystem in allen Regionen.

#### Erfolgreiche Zusammenarbeit der Partner im Ausbildungskonsens

Der Kreis Lippe zeichnet sich seit Jahren durch die hervorragende Zusammenarbeit aller Partner im Ausbildungskonsens aus. In enger Abstimmung entstanden erfolgreiche Projekte in der Berufsorientierung, im Übergangssystem und bei der Betreuung Jugendlicher vor dem Verlassen der Schule bis zum Abschluss ihrer Ausbildung. Viele der vom neuen Übergangssystem geforderten Inhalte werden bereits seit längerem in Lippe erfolgreich umgesetzt. Es gilt diese Projekte unter dem Dach des „KaoA“ fortzuführen.

Die Mitglieder des Fachausschusses Schule-Beruf in Lippe beschäftigen sich regelmäßig mit dem neuen Übergangssystem. Konkrete Umsetzungsschritte sind eingeleitet. Die IHK Lippe wird ihren Teil dazu beisteuern, das neue Übergangssystem in Lippe erfolgreich einzuführen und zu verstetigen.

#### Weitere Informationen unter:

IHK Lippe zu Detmold  
Michael Wennemann  
Mail: wennmann@detmold.ihk.de

## Kommunale Umsetzung

### Die Referenzkommune Bielefeld



Claudia Hilse, REGE mbH



Friederike Köster, REGE mbH

**D**ie Stadt Bielefeld ist aufgrund ihrer Vorarbeiten und Erfolge beim Übergangmanagement sowie ihrer Teilnahme am Landestrukturprogramm „Ein-Topf“ ausgewählt worden, als eine von sieben Referenzkommunen in Nordrhein-Westfalen das „Neue Übergangssystem“ einzuführen.

Die Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH, kurz REGE mbH, als 100-prozentige Tochter der Stadt Bielefeld hat 2012 die Aufgabe der kommunalen Koordinierung übernommen. Sie koordiniert die verschiedenen Standardelemente in der Stadt Bielefeld und setzt das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – KaoA“ mit allen Partnern um.

#### Berufs- und Studienorientierung

Ziel ist es, den Übergang von der Schule in den Beruf effizienter zu gestalten und eine deutliche qualitative Verbesserung zu erreichen. Die einzelnen Elemente des Neuen Übergangssystems „KaoA“ bauen kontinuierlich aufeinander auf und tragen so zu einer gezielten Berufs- und Studienorientierung bei.

*„Wir möchten, dass Schülerinnen und Schüler nach der Schule direkt, ohne Warteschleifen und Umwege, von der Schule in die Berufsausbildung oder ins Studium kommen ... Wir verfolgen damit im wichtigen Bereich der beruflichen Bildung und Ausbildung unseren vorbeugenden Ansatz.“* NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft

Im Rahmen des neuen Übergangssystems hat sich das Land auf einen systematischen und standardisierten Übergang von der Schule in den Beruf verständigt. Es handelt sich dabei um verschiedene, miteinander verzahnte Elemente von der einfachen Beratung bis zum Praktikum. Entscheidend ist, dass mittels dieser Elemente an allen Schulen ein Mindeststandard an beruflicher Bildung umgesetzt wird.

#### Ziele des neuen Übergangssystems

Zum Aufgabenspektrum der kommunalen Koordinierungsstellen gehören: Die Vernetzung aller relevanten Partner und Akteure vor Ort – dies sind neben den Kommunen die Arbeitsagenturen und Jobcenter, Schulen/Berufskollegs, Jugendhilfe, Bildungsträger, Wirtschaftsorganisationen, Kammern und Gewerkschaften, – die Herstellung von Transparenz über Nachfrage- und Angebotsseite, das Initiieren von Absprachen, Vereinbarungen zwischen den Partnern, Nachhalten der Wirksamkeit sowie Qualitätssicherung und Evaluierung auf lokaler Ebene.

Eine verbindliche Grundlage bildet der Erlass zur Berufs- und Studienorientierung. Gemeinsam mit Richtlinien, Lehrplänen und Rahmenvereinbarungen rundet dieser das Handeln im Bereich der Übergangsgestaltung von der Schule in die Ausbildung oder das Studium ab.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW unterstützt die Kommunen bei der Umsetzung des Landesvorhabens und koordiniert auf Landesebene den Prozess im Ausbildungskonsens NRW. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigung (G.I.B.) unterstützt die kommunalen Koordinierungsstellen fachlich.

#### Übergangsgestaltung in Ausbildung oder Studium

Wer seine Stärken und Interessen kennt und dementsprechend individuell gefördert wird, kann eine gut begründete Berufswahlentscheidung treffen. Im Schuljahr 2012/13 ist in allen Bielefelder Schulen eine eintägige Potenzialanalyse von ausgesuchten Bildungsträgern durchgeführt worden.

Trotz der Herausforderung, die Bielefelder Unternehmen für das Angebot einer Berufsfelderkundung zu gewinnen, ist es gelungen, dass von ca. 3.000 Schülern und Schülerinnen im 8. Jahrgang 1.600 Berufsfelder erkunden konnten.

Hier wurden auch bereits bestehende Kontakte zwischen Schule und Wirtschaft genutzt, die während Praktika und weiteren Praxiserprobungen geknüpft wurden. Weitere 1.000 Schülerinnen und Schüler haben die Berufsfelderkundung über Berufsorientierungsprogramme des Bundes bei einem der Bildungsträger absolviert.

Auch Betriebe profitieren von der Berufsfelderkundung. So kann ein Unternehmen hier gezielt und aktiv für sich werben, seine Ausbildungsmöglichkeiten attraktiv darstellen und frühzeitig potenzielle Nachwuchskräfte kennen lernen.

#### Attraktivitätssteigerung des dualen Systems

Bis zum Ende der Schulzeit wird gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern eine individuelle Anschlussperspektive erarbeitet und durch eine konkrete Anschlussvereinbarung dokumentiert. Jugendlichen, denen der Übergang in Ausbildung oder Studium trotz verbesserter Berufs- und Studienorientierung nicht gelingt, wird mit zur Verfügung stehenden, ergänzenden Angeboten ein individuelles Anschlussangebot gemacht.

Ein weiteres Element der neuen Landesstrategie ist die Attraktivitätssteigerung des dualen Ausbildungssystems. Es werden Strategien entwickelt, um Jugendliche, Eltern und Multiplikatoren für eine Ausbildung im dualen System zu sensibilisieren. Die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und Zusatzqualifikationen, die bereits während der Ausbildung erworben werden können, sind oftmals nicht ausreichend bekannt.

Zur Attraktivitätssteigerung planen die Partner im Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen Veranstaltungen,



um die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Rahmen der Berufsorientierung im neuen Übergangssystem gezielt zu informieren und Aufmerksamkeit auf das duale System zu lenken und die Zahl der dualen Ausbildungsplätze zu steigern.

#### Weitere Informationen unter:

REGE mbH  
Claudia Hilse  
Mail: c.hilse@rege-mbh.de

Friederike Köster  
Mail: f.koester@rege-mbh.de

## „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KaoA) – Umsetzung des Landesprogramms im Kreis Gütersloh

**N**ach dem Start der Referenzkommunen gehört der Kreis Gütersloh bei der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ zu den Kommunen der „2. Welle“. Im besonderen Fokus steht die Prozessvorbereitung der Standardelemente „Potenzialanalyse und Berufsfelderkundung“ für alle Schülerinnen und Schüler und unter Einbezug aller wesentlichen Kooperationspartner.

### Erfolgreich den Übergang Schule-Beruf gestalten

Der Kreis Gütersloh hat zum 15. November 2012 die Bewilligung für die Einrichtung einer Kommunalen Koordinierung erhalten. Der systematische Aufbau des Landesprogramms findet in enger Abstimmung mit den regionalen Partnern wie Agentur für Arbeit, Jobcenter, Jugendhilfe, Unternehmerverband, pro Wirtschaft GT (proWi), Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK), der Kreishandwerkerschaft und der Gewerkschaft statt.

### Aktuelle Arbeitsschwerpunkte benennen

Aktuell arbeitet die Kommunale Koordination an der Vorbereitung der Potenzialanalyse und Berufsfelderkundung. Eine besondere Herausforderung wird die Umsetzung der Berufsfelderkundung sein: Langfristig gesehen sollen hier alle Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse an drei verschiedenen Tagen jeweils drei unterschiedliche Berufsfelder in Betrieben kennenlernen. Für den Kreis Gütersloh sind das ca. 4.000 Schülerinnen und Schüler pro Schuljahr und damit rund 12.000 Berufsfelderkundungen.

Gemeinsam mit den regionalen Partnern sowie der „Stiftung Partner für Schule“ und der Landwirtschaftskammer wird seit Sommer daran gearbeitet, die Berufsfelderkundung (als eines von mehreren Standardelementen) ab 2014 erfolgreich umsetzen zu können. Um die Betriebe – auch mit dem Ziel der Fachkräftesicherung –

frühzeitig für die Berufsfelderkundung zu gewinnen, wird eine strukturierte Zusammenarbeit angestrebt.

Als Good-Practice-Beispiel wurde im Oktober 2013 gemeinsam mit der „Stiftung Partner für Schule“ darüber hinaus eine erste exemplarische Berufsfelderkundung erfolgreich in einem Betrieb umgesetzt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden für den weiteren Prozess genutzt.

### Das Thema „besonderer Förderbedarf“ im Blick behalten

Bereits jetzt nimmt die Kommunale Koordinierung im Kreis Gütersloh die Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in den Blick. Im Fokus steht auch hier die Gestaltung der im Rahmen von „KaoA“ vorgesehenen Mindeststandards – orientiert an den Bedürfnissen und Anforderungen von Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf, überwiegend aber zu gleichen Bedingungen. So sind auch hier Berufsfelderkundungen vorgesehen, die vorrangig in Betrieben stattfinden sollen. Der Schwerpunkt liegt darin, den Übergang von der Schule in den Beruf speziell für diese Zielgruppe bedarfsgerecht zu gestalten.

Mit verschiedenen Fachakteuren, wie der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, Vertretern der Förderschulen sowie des Integrationsfachdienstes und des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe hat die Kommunale Koordinierung den Austausch angeregt, um Handlungsbedarfe zu formulieren und im Weiteren die Angebote ggf. gemeinsam anzupassen.

### Auf Grundlagen aufbauen

Bereits im Frühjahr 2013 wurde eine Schul- sowie eine Trägerbefragung anhand eines Fragebogens im Kreis Gütersloh durchgeführt. Ziel war es, einen aktuellen Überblick zu den Aktivitäten rund um das Thema Übergang Schule-Beruf zu erhalten. Die Schulbefragung machte deutlich, dass viele Schulen der Sek. I bereits gut aufgestellt sind und auch die Träger eine große Angebotsvielfalt für Schulen bereithalten. Für die gelingende Umsetzung von „KaoA“ ist dies grundsätzlich positiv zu bemerken.



Das Team der Kommunalen Koordinierung im Kreis GT (v.l.): Kathrin Adämmer, Sabine Behl, Anna Plattner, Kristina Dietzschold

Deutlich wurde auch, dass im Kreis Gütersloh bereits seit vielen Jahren intensiv an der Themenstellung gearbeitet wird. Das kreisweite Projekt „Erfolgreich in Ausbildung“ (2005-2012) und das Bundesprogramm „Perspektive Berufsabschluss“ (2008-2012) sowie 2008 die Einrichtung der Fachstelle Übergang Schule-Beruf im Bildungsbüro des Kreises Gütersloh haben gute Grundlagen geschaffen, an die im weiteren Prozess angeknüpft werden kann.

### Den Ausblick wagen

Im Schuljahr 2013/14 wird schrittweise mit dem Ausbau des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ im Kreis Gütersloh begonnen. Bis zum Schuljahr 2018/19 soll das Landesvorhaben flächendeckend in allen Kreisen und kreisfreien Städten des Landes umgesetzt werden.

Die kontinuierliche Prozessbegleitung durch die Kommunale Koordinie-

zung mit allen Partnern sowie der regelmäßige Austausch mit den Landesministerien, insbesondere dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung stellt eine kontinuierliche Entwicklung der Qualität von Angeboten im Übergang von der Schule in den Beruf sicher.

Handlungsleitend ist, dass alle Schülerinnen und Schüler eine passgenaue Unterstützung auf dem Weg von der Schule in die berufliche Tätigkeit erhalten und die Angebotslandschaft dem Bedarf an Fachkräften einerseits und den Potenzialen und Ressourcen der jungen Menschen andererseits gerecht wird.

#### Weitere Informationen unter:

Kommunale Koordinierung im Übergang Schule-Beruf des Kreises Gütersloh  
Kathrin Adämmer  
Mail: kathrin.adaemmer@gt-net.de

## Interview



Kathrin Adämmer  
Kommunale Koordinierung im Übergang Schule-Beruf des Kreises Gütersloh

**B**is 2019 soll die landesweite Umsetzung von „KaoA“ abgeschlossen sein. Wo liegen dabei die Chancen und Herausforderungen für einen Kreis wie Gütersloh? Ein Kurzinterview dazu mit Kathrin Adämmer von der Kommunalen Koordinierung im Übergang Schule-Beruf.

### Welche Herausforderungen stellen sich Ihnen als Kreis bei der Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“?

**Kathrin Adämmer:** „Der Kreis Gütersloh ist ein Flächenkreis mit 13 Städten und Gemeinden. Dadurch erweitert sich die Anzahl der Institutionen, die im Prozess zu beteiligen sind, im Vergleich zu städtischen Strukturen wie in der Referenzkommune Bielefeld, deutlich. Die Koordinierungsaufgaben beziehen sich einerseits auf die Gremien des Kreises Gütersloh und richten sich parallel auch auf die Einbindung der Akteure in den einzelnen Kommunen des Kreises Gütersloh aus.“

Der Abstimmungsprozess zum Beispiel in der Schnittstelle „Jugendhilfe“ findet mit drei städtischen Jugendämtern und dem Kreisjugendamt, der Abteilung Jugend, Familie und Sozialer Dienst statt. Auch im Rahmen der Berufsfelderkundung sind einerseits die regionalen Besonderheiten der Wirtschaft in den dreizehn Kommunen zu berücksichtigen, wie auch die Regelung der Fahrten zu den Betrieben.

So kann es sein, dass ein Schüler sein gewünschtes Berufsfeld nur in einer Nachbarkommune kennenlernen kann. Die Fahrtwege der Schülerinnen und Schüler können deshalb aufgrund des Flächenkreises teilweise sehr lang sein.

Aber unterm Strich sehe ich die große Chance eines flächendeckenden und abgestimmten Übergangssystems. Positiv ist insbesondere die Ausgangslage im Kreis Gütersloh, da die Schulen bereits über mehrjährige Erfahrungen in

der Berufsorientierung verfügen, an die gut angeknüpft werden kann.

Außerdem gibt es im Kreis Gütersloh eine starke Wirtschaft, also beste Grundvoraussetzungen für einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf.“

### Wie ist Ihre persönliche Sicht auf das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“?

**Kathrin Adämmer:** „Ich bin sehr überzeugt davon, dass der systematische Aufbau der Berufsorientierung ab der Klasse 8 für die Schülerinnen und Schüler aller Schulformen und die frühzeitige individuelle Unterstützung insbesondere für Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen sich positiv auswirken wird.“

Kommt neben den Angeboten der Partner noch die Unterstützung der Unternehmen vor Ort und der Eltern hinzu, kann der Übergang von der Schule gelingen!“

Das Gespräch führte Bea Franzen, REGE mbH

## Regionales Übergangsmanagement im Kreis Herford



Bianca Gollers  
Geschäftsstelle Bildungsbüro Kreis Herford

**D**er Übergang Schule-Beruf ist seit langem ein zentrales Handlungsfeld im Bildungsbüro des Kreises Herford. Die besondere Relevanz des Themas wird durch die vergleichsweise „junge“ Demografie und die damit verbundene über Jahre hinweg hohe Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern unterstrichen.

Anfangs konzentrierten sich die Aktivitäten im Übergangsmanagement vorwiegend auf den Bereich der Berufs- und Studienorientierung an den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I und II.

Dabei trat der Kreis Herford in erster Linie als Anbieter von konkreten Berufsorientierungsmaßnahmen wie z.B. Potenzialanalysen und Berufswahlverfahren und als Initiator von Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft auf.

### Ausbau eines tragfähigen Netzwerkes im Übergangsmanagement

Durch die Teilnahme am BMBF-Förderprogramm „Perspektive Berufsabschluss“, das aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde,

konnte verstärkt auch das berufsbildende System mit in den Fokus genommen werden. Mit der erforderlichen Einbeziehung weiterer Akteure aus dem Bereich der beruflichen Bildung war auch ein Perspektivwechsel weg von der Durchführung von einzelnen Maßnahmen hin zur Übernahme einer stärker koordinierenden und moderierenden Rolle des Kreises im regionalen Übergangsmanagement verbunden.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Programms „Perspektive Berufsabschluss“, das im Kreis Herford im Schwerpunkt auf die Verbesserung des Übergangs aus den berufsvorbereitenden Bildungsgängen der Berufskollegs in Ausbildung und auf die Systematisierung und qualitative Weiterentwicklung der Bildungsangebote im Übergangssystem ausgerichtet war, wurde der Auf- und Ausbau eines tragfähigen Netzwerks vorangetrieben.

Mit der Etablierung der Koordinierungsgruppe Schule-Beruf konnte ein zentrales Gremium geschaffen werden, das auch über den Projektzeitraum hinaus eine kontinuierliche Zusammenarbeit der Akteure sicherstellt.

Das Themenspektrum des Gremiums, an dem Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsagentur, des Jobcenters, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, aller allgemeinbildenden Schulformen, der Berufskollegs, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Arbeitgeberverbandes, der Wirtschaftsförderung, der Städte und Gemeinden, der Schulaufsicht und der Jugendhilfe beteiligt sind, ist breit gefächert.

### **Vereinbarung gemeinsamer Qualitätsstandards aller Akteure**

Neben der Diskussion und Verabredung von konkreten Maßnahmen ist es gelungen, gemeinsame Qualitätsstandards für das regionale Übergangsmanagement im Kreis Herford zu erarbeiten und zu vereinbaren. Auch im Hinblick auf den geplanten Einstieg des Kreises Herford in das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ hat sich die Koordinierungsgruppe Schule-Beruf als wertvolles Expertengremium herausgestellt. Innerhalb der Gruppe konnte nicht nur die konkrete inhaltliche Umsetzung abgestimmt, sondern auch ein breiter Konsens der Akteure hergestellt werden.

Durch die stärkere Konzentration des Kreises Herford auf koordinierende Tätigkeiten im Übergangsmanagement sind neben der Netzwerkarbeit insbesondere Aktivitäten, die die Herstellung von Transparenz über das Angebot im Übergang Schule-Beruf, die Beratung und Unterstützung von Schulen, Bildungsträgern und weiteren Partnern, den fachlichen Austausch zwischen den Beteiligten und die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses fördern sollen, entsprechend verstärkt worden.

Konkrete Ergebnisse dieser Arbeit waren u.a. Angebote zur Stärkung der Kooperation zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen und der Abschluss einer Vereinbarung zwischen den Berufskollegs, den Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit über die Verbesserung der Zusammenarbeit und die qualitative Wei-

terentwicklung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Kreis Herford.

#### **Weitere Informationen unter:**

Kreis Herford – Geschäftsstelle Bildungsbüro  
Bianca Gollers  
Mail: b.gollers@kreis-herford.de

### **Erfahrungsberichte: AWO OWL und die Realschule Senne in Bielefeld**



Ina Wellmann  
AWO Bezirksverband  
Ostwestfalen-  
Lippe e.V.



Marion Port  
Realschule Senne

**D**er AWO-Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe beschäftigt sich seit 2010 intensiv mit dem Thema der Nachwuchskräftegewinnung für die Berufe Erzieher/-in und Altenpfleger/-in und hält ein vielfältiges und schülerorientiertes Angebot zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern bereit. Das Motto ist „Interesse wecken durch Kennen lernen“.

Ein Motto, das sich leicht auch auf das Standardelement Berufsfelderkundung im neuen NRW-Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – KaoA“ beziehen lässt. Doch nicht nur deswegen bewertet die AWO diesen Baustein zur Berufsorientierung sehr positiv und öffnet ihre Einrichtungen gerne für interessierte Schülerinnen und Schüler.

#### **Berufliche Perspektiven entwickeln**

Die Berufsfelderkundung bietet den jungen Menschen die praxisnahe Möglichkeit, einen Blick „hinter die Kulissen“ einer AWO-Einrichtung zu werfen. Sie können sich so ein ganz eigenes Bild von der Arbeit mit Kindern und Seniorinnen und Senioren machen, denn zur Berufsfelderkundung in Einrichtungen der AWO gehört eine gemeinsame Aktion mit den Menschen, die uns anvertraut sind. Sie erleben und beobachten das professionelle Agieren unserer Fachkräfte und knüpfen erste persönliche Kontakte, die eine Praktikumsentscheidung ebenfalls positiv beeinflussen können.

Der Zeitraum der Berufsfelderkundung ist überschaubar, aber doch ausreichend für die eigene Auseinandersetzung mit der Fragestellung, ob man sich eine berufliche Perspektive in dem Arbeitsbereich überhaupt vorstellen kann. Da es hier um ein erstes Hinein schnuppern in das Arbeitsfeld geht, kann auf eine inhaltliche Vorbereitung in der Schule verzichtet werden. Die inhaltliche Nachbereitung in Form eines so genannten Expertenunterrichts durch AWO-Fachleute ist möglich und kann auch über die Nachwuchsförderung organisiert werden.

#### **Zukunftsaufgabe Fachkräftenachwuchs**

Da die Berufsfelderkundung dem Schülerbetriebspraktikum zeitlich vorgelagert ist, bietet sie eine wichtige Entscheidungshilfe für die Wahl des späteren

Praktikumsplatzes. Die Gewinnung von Fachkräftenachwuchs ist auch für die AWO OWL eine wichtige Zukunftsaufgabe. Nur wenn es gelingt, genügend junge Menschen für eine Beschäftigung im sozialen Bereich zu gewinnen, können die hohen Standards und Ansprüche, die wir als Maßstab an die eigene Arbeit anlegen, auf Dauer gehalten werden.

Dieser Aufgabe stellt sich die AWO OWL gerne. Wir freuen uns auf viele interessierte und engagierte Schülerinnen und Schüler und natürlich auch auf die Lehrerinnen und Lehrer, denen die Berufsorientierung am Herzen liegt.

## Stärkere Rolle der Lehrer

An der Realschule Senne hat sich die Berufswahlorientierung durch das neue Übergangssystem bzw. Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – KaoA“ inhaltlich nicht verändert. Schon seit vielen Jahren erkunden die Schülerinnen und Schüler (SuS) in Klasse 8 und 9 Berufsfelder.

Mit „KaoA“ wurde die Berufswahlorientierung noch stärker strukturiert und ausgebaut mit dem Ziel, dass die SuS die Berufswahlorientierung mehr als einen systematisierten Prozess wahrnehmen, den die Lehrerinnen und Lehrer unterstützend begleiten und die SuS dabei individuell fördern.

D.h., für Lehrerinnen und Lehrer nimmt mit „KaoA“ die beobachtende und beratende Tätigkeit eine wesentlich stärkere Rolle ein als bisher. Durch die frühzeitige Orientierung über eigene Interessen und Neigungen sollen die SuS die Möglichkeit erhalten, ihre eigenen Berufsentscheidungen zu treffen, um den Eintritt in eine Ausbildung realistisch und bruchlos zu gestalten.

Die Berufsfelderkundung wird durch die Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer begleitet sowie vor- und nachbereitet. In der Nachbereitung im Unterricht reflektieren die SuS ihre Beobachtungen, dokumentieren ihre individuellen Ergebnisse in ihrem Berufswahlkompass – Jobpass und versuchen eine begründete Entscheidung für die Auswahl des Betriebspraktikums in Klasse 9 zu treffen.

## Enger Kontakt zwischen SuS, Betrieben und Schule

Ein Großteil der SuS wählt den Praktikumsplatz reflektierter aus, nachdem sie drei verschiedene Berufsfelder erkundet haben. Dabei ist es jedoch wichtig, dass Klassenlehrer und -lehrerinnen oder ein Berufswahllehrer oder -lehrerin den Auswahlprozess des Praktikums begleiten, beobachten und unterstützen.

Durch die Berufsfelderkundungen und auch durch das Schülerpraktikum entsteht ein engerer Kontakt sowohl zwischen den SuS, den Betrieben und der Schule. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen bieten unseren SuS, die sich besonders interessiert gezeigt haben, immer häufiger Praktikumsstellen oder sogar Ausbildungsstellen an. Und auch zwischen den Schulen und den Betrieben entwickeln sich engere Kontakte, die zum Teil in Kooperationen münden.

Die letzte Kooperation mit der Firma Karl Menzel Maschinenbau ist genau aus diesem Kontext entstanden.

### Weitere Informationen unter:

AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V.  
Ina Wellmann  
Mail: ina.wellmann@awo-owl.de

Realschule Senne  
Marion Port  
Mail: marion@port-pb.de

## Berufsfelderkundung: Erfahrungen und Eindrücke aus Bielefeld

Um das Übergangssystem auf eine gute Grundlage zu stellen und auftretende Unsicherheiten auszuräumen, hat es in regelmäßigen Abständen einen Austausch mit allen Beteiligten (Schulen, Trägern, Unternehmen, Kammern, Verbänden, REGE mbH) gegeben.

Viele Betriebe haben in den gemeinsamen Gesprächen signalisiert, gerne enger mit den Schulen zusammenarbeiten und sich stärker engagieren zu wollen, um den Schülerinnen und Schülern die Tätigkeiten und Anforderungen in den Berufsfeldern näher zu bringen – und letztlich somit auch ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Eine Möglichkeit Schule und Betrieb näher zusammen zu bringen, ist hierbei die Berufsfelderkundung.

## Entwicklung eines Handlungsleitfadens

Die Erfahrungen des vergangenen Jahres haben uns als Referenzkommune der 1. Welle dazu veranlasst, einen Handlungsleitfaden mit gebündelten Informationen zur Berufsfelderkundung zu entwickeln.

Dieser Leitfaden wurde für die Schulen, Eltern und Betriebe erstellt, um die Umsetzung zu erklären. Informationen, Ideen und Vorlagen sollen die Einführung dieses Standardelements für alle Beteiligten erleichtern.

### Weitere Informationen unter:

REGE mbH  
Regina Ester  
Mail: r.ester@rege-mbh.de

## „Schule trifft Arbeitswelt“ – STAR: Ein inklusiver Baustein im neuen Übergangssystem



Michael Dillenburg  
Bereichsleiter Behinderung  
und Beruf  
Netzwerk Lippe gGmbH

Im Jahr 2009 initiierten das NRW-Schul- sowie das Arbeitsministerium, die Regionaldirektion NRW der BA und die Landschaftsverbände LWL und LVR das Projekt STAR zunächst in vier Modellregionen. Seit August 2012 wird dieses Angebot unter Nutzung von Bundesmitteln der Initiative Inklusion landesweit ausgebaut.



## STAR konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte

Zur Zielgruppe des Programms STAR zählen junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung, Körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sprache und Sehen. STAR will für mehr junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen als bisher eine berufliche Eingliederung erreichen.

Dabei verfolgt STAR zwei Schwerpunkte:

1. Weiterentwicklung der Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf mit dem Ziel, die Integration in betriebliche Ausbildung und Arbeit außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen für (schwer-)behinderte Schülerinnen und Schüler zu erhöhen.
2. Verbesserung der Übergangsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch systematische und betriebsnahe Berufsorientierung zwei bis drei Jahre vor Schullende.

### Anpassung der Kernelemente an Bedarfe der Zielgruppe

Die Kernelemente im Übergang Schule Beruf NRW sind auch die Kernelemente von STAR und finden sich in einem modular aufgebauten Berufsorientierungsprozess wieder. Sie sind allerdings methodisch, inhaltlich und in ihrem zeitlichen Umfang auf die besonderen Bedarfe der Zielgruppe abgestimmt.

Die weitgehend standardisierte Potenzialanalyse wird vorwiegend in Kleingruppen und mit speziell entwickelten Verfahren (z.B. hamet und IDA) durchgeführt. Berufsfelderkundungen und Praktika werden unter Beachtung der jeweiligen behinderungsspezifischen Belange der Schülerinnen und Schüler vorbereitet und kontinuierlich begleitet.

Bei der Elternarbeit ist ein zusätzlicher Bedarf an Beratung und Unterstützung für Fragen zum Umgang mit der Behinderung im Arbeitsleben einzuplanen. Weiterhin findet zwischen den Modulen eine Prozessbegleitung statt, die Ergebnisse der einzelnen Schritte werden in Berufswegekonzferenzen und auf Elternabenden kommuniziert.

### Einbeziehung der Integrationsfachdienste (IFD)

Ergänzt werden kann dieses Standardprogramm durch weitere Elemente, die je nach individuellen Bedarfen der Schülerinnen und Schüler angeboten werden können. Beispielhaft sind hier Trainings arbeitsmarktrelevanter sozialer Kompetenzen zu nennen oder auch flankierende Hilfen wie Gebärdensprache- und Fremdsprachendolmetscher, technische Arbeitshilfen oder betriebliche Arbeitstrainings.

Die Integrationsämter der Landschaftsverbände nutzen zur Durchführung und Organisation der Module die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste (IFD). Diese beteiligen ggf. Dritte, z.B. Bildungsträger oder Einrichtungen der berufliche Rehabilitation.

Die Integrationsfachdienste in OWL: [www.ifd-westfalen.de](http://www.ifd-westfalen.de) und STAR – Koordinierungsstelle: <http://star.lwl.org>

#### Weitere Informationen unter:

Koordinierungsstelle STAR  
Jennifer Sunder  
Mail: [jennifer.sunder@lwl.org](mailto:jennifer.sunder@lwl.org)

## Berufe haben (k)ein Geschlecht – Geschlechtersensibilität als Türöffner und Potenzialansatz



Doro-Thea Chwalek  
Geschäftsführung  
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Bielefeld

**D**er Ausbildungskonsens des Landes NRW hat ausdrücklich ein geschlechtersensibles neues Übergangssystem „Schule-Beruf“ für NRW 2011 beschlossen (siehe [www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de](http://www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de)) und verpflichtet alle Partner auch auf der kommunalen Ebene, systematisch die Geschlechterperspektive als Qualitätsmerkmal bei allen Maßnahmen innerhalb des landesweit einheitlichen Konzeptes festzuschreiben und umzusetzen.

Ziel ist es, einen sichtbaren Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit der Geschlechter zu leisten, indem eine geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung für Mädchen und Jungen ab Klasse 8 zum Abbau von Barrieren und Vorurteilen und damit zu positiven Ergebnissen für einen gelungenen Einstieg in Ausbildung und Studium führt.

### Typische Berufs- und Studienwahl blockiert Potenziale

Schulische und berufliche Bildung sind der Schlüssel für die Verwirklichungschancen einer unterhaltsichernden Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg und den Zugang zu einem erfolgreichen lebenslangen Lernen. Die Nachteile eines schlechten Starts ins Erwerbsleben lassen sich in späteren Phasen des Lebenslaufes nur schwer aufholen.

Bei den aktuellen Zahlen bezüglich der Berufs- und Studienwahl von Mädchen und Jungen fällt auf, dass beide Gruppen weiterhin eher konstant scheinbar festen Mustern folgen und auf meist geschlechtertypische, also vertraute und bekannte Berufsfelder zurückgreifen. Dadurch sind Potenziale von jungen Frauen für die technisch-, oder naturwissenschaftlich- oder handwerklich-gewerblich orientierten Berufe schlechter zugänglich. Selbst das Wissen um eigene Vorlieben oder offensichtliches Talent, erkennbar an guten bis sehr guten Leistungen im mathematisch- naturwissenschaftlichen Unterricht, treten im Prozess der Berufs- und Studienorientierung oft wieder in den Hintergrund.

Genauso gehen viele Potenziale junger Männer verloren, die sich gerne in Berufen des Sozial-, Gesundheits- oder Pflegesektors engagieren würden, aber vor negativen Reaktionen ihres Umfeldes zurückschrecken, obwohl bei Trägern und Einrichtungen nach Aussetzen des Zivildienstes gerade junge Männer höchst willkommen sind.



## Geschlechtersensible Gestaltung der Übergänge Schule-Beruf berücksichtigen

Der Einstieg in eine individuell nicht genügend unterstützte und zu wenig reflektierte Berufs- und Studienwahl kann zu Frustration und Konflikten, Abbrüchen sowie zeitlichen Verlusten und letztlich auch erhöhten Kosten führen – für alle Seiten. Schon heute wird – nicht nur aus Demografiegründen – angemahnt, dass Wirtschaft und Gesellschaft, Spitzenforschung und die Innovationsfähigkeit zur Lösung sozialer, ökologischer und technischer Probleme gerade in Deutschland auf eine breite Basis qualifizierter Nachwuchskräfte angewiesen ist. Mixed Teams und Diversity heißen die unternehmerischen Konzepte, die eine vielfältige Belegschaft und multiperspektivische Arbeitsweisen als Vorteil gegenüber einer monokulturellen Ausrichtung sehen.

Als Brücke hinein in diese Zukunft müssen die Übergänge von der Schule zur Ausbildung bzw. zur Hochschule für alle Schülerinnen und Schüler präventiv möglichst geschlechter- und vielfaltsensibel gestaltet werden. Unternehmen, Betriebe und Hochschulen profitieren letztlich davon, wenn eine individuelle Ansprache und realistische Einblicke in Anforderungen der Berufswelt, einen interessens- und potenzialgeleiteten Einstieg in Ausbildungs- und Studienwege begünstigen und Abbruchquoten und weitere problematische Berufsverläufe vermindern können.

### Referenzkommunen sind Vorreiter in NRW

Erklärtes Ziel der Landesregierung ist es, bis zum Jahr 2017/18 ein flächendeckendes systematisches und geschlechtersensibles Übergangssystem zu etablieren. Momentan sind ca. die Hälfte der insgesamt 53 Gebietskörperschaften in NRW an den Start gegangen, unterstützt durch fachliche Begleitung und finanzielle Mittel seitens der Landesregierung. Sieben sogenannte Referenzkommunen – dazu gehört auch Bielefeld – sind die Vorreiter in der Umsetzung der Vorgaben.

Zusätzlich zur Fachberatung für die neu installierten kommunalen Koordinierungsstellen durch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbh (G.I.B.) wird für die kommenden zwei Jahre ein Qualifizierungs- und Beratungsangebot zur Implementierung der Geschlechterperspektive – gefördert durch das Land NRW und aus ESF-Mitteln – bereitgestellt.

Von der Kompetenz und dem situativen Reflexionsvermögen der beratenden Personen in allen Handlungsfeldern im Übergang Schule-Ausbildung-Studium hängt es ab, ob eine geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung sowie Beratung und Übergangsgestaltung für alle Schülerinnen und Schüler tatsächlich umgesetzt wird oder nur als formulierter Anspruch bleibt.

Das in Kürze startende Programm stützt sich auf das bereits vorhandene Wissen und die Erfahrungen durch regionale und überregionale Projekte – z.B. in Bezug auf MINT für Mädchen oder der spezifischen Förderung von Jungen – ergänzt um neue Erkenntnisse, macht diese in der Breite bekannt und moderiert Prozesse zur Übertragbarkeit und Anwendung vor Ort.

Die Qualifizierung und Beratung der vielfältigen kommunalen Akteure wird in einem Trägerverbund geleistet, in dem Gender-Expertinnen und -Experten aus dem FrauenForum Münster e.V., der FUMA Fachstelle Gender NRW (Essen), dem Handwerkerinnenhaus e.V. (Köln) und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Bielefeld) NRW-weit zusammen arbeiten werden. Die Angebote werden in Kürze veröffentlicht.

#### Weitere Informationen unter:

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-  
Chancengleichheit e.V. Bielefeld  
Doro-Thea Chwalek  
Mail: chwalek@kompetenzz.de

## Projekte in OWL

### Produktionsschule im Kreis Minden-Lübbecke

**M**anchmal geht einige Zeit ins Land, bis gute Konzepte und Ideen ihren Weg ins Regelsystem finden. Das Konzept der Produktionsschulen ist ein solches Beispiel. Vor fast 40 Jahren in Dänemark als institutionalisiertes Bildungsangebot auf den Weg gebracht, fanden die Produktionsschulen in den letzten Jahren auch in Deutschland zunehmend Verbreitung, hier insbesondere in den neuen Bundesländern.

#### Das Projekt Produktionsschule

In Nordrhein-Westfalen rückten die Produktionsschulen im Rahmen des Neuen Übergangssystems wieder in den Fokus der Landesarbeitspolitik und sollen als produktionsorientierte Berufsvorbereitungsangebote in größerer Zahl eingeführt werden. Zurzeit laufen die ersten vom Land geförderten Maßnahmen in ausgewählten Kreisen an.

Der Kreis Minden-Lübbecke, der nicht zu den vom Land ausgewählten Referenzkommunen gehört, führt bereits seit einigen Jahren für junge Menschen aus dem SGB II ein eigenes Projekt zur Produktionsschule mit einem regionalen Träger durch. Zurzeit stehen hier 20 Teilnehmerplätze für Jugendliche und junge Erwachsene bis 30 Jahren zur Verfügung.

Aus den ursprünglich klassischen Berufsfeldern Holz, Metall und Farbe an der Produktionsschule Minden entwickelten sich im Laufe der Zeit die weiteren Gewerke:

- Bau von Kinderspielplätzen und Gestaltung der Außenanlagen,
- Farbe, Kunst und Kreatives und
- Textil, Mode und Design.

Nicht wenige Spielplätze in der Region errichtete die Mindener Produktionsschule und viele Jugendliche, die das Projekt durchliefen, berichten mit Stolz von „ihren“ Spielplätzen, die sie bauten.

#### Jugendliche erkennen eigene Potenziale

Produktionsschulen verbinden theoretisches Lernen mit praktischer Arbeit in unterschiedlichen Berufsfeldern für einen realen Markt. Sie wirken als inklusive Lern- und Arbeitsstätten und sind Schnittstellen zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Jugendhilfe. Durch die sinnstiftende Arbeit und die Identifikation mit dem Produkt gelingt es auch, bisher kaum erreichbare Jugendliche für eine Tätigkeit, einen Beruf zu interessieren.

Viele Teilnehmende erfahren hier das erste Mal in ihrem Leben, dass auch sie in der Lage sind, etwas zu leisten. Diese Erfahrung schafft Selbstvertrauen und öffnet den Weg zu einer weiteren erfolgreichen Aktivie-

zung mit dem langfristigen Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Dieses zeigen auch die Integrationsquoten der letzten Jahre der Mindener Produktionsschule. Von den insgesamt 207 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mündeten 27 Prozent in eine Ausbildung oder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

## Weiterentwicklung des Konzepts

An die Organisation der Produktionsschulen und Fachlichkeit des Personals werden besondere Anforderungen gestellt. Unter anderem aus diesem Grund gründete sich der Bundesverband der Produktionsschulen. Er hat sich zum Ziel gesetzt, die Umsetzung des Produktionsschulgedankens qualitativ abzusichern, das Produktionsschulkonzept weiterzuentwickeln und verbindliche Standards zu entwickeln.

Diesem Thema widmete sich auch die Fachtagung des Bundesverbandes der Produktionsschulen, die Ende September in Minden durchgeführt wurde. Neben dem fachlichen Austausch wurde auch die Frage der zukünftigen Positionierung der Produktionsschulen im Übergangssystem Schule-Beruf diskutiert.

Angeregt wurde, die Produktionsschulen nicht nur im klassischen Bereich der Berufsvorbereitung zu sehen, sondern auch die Möglichkeit der Berufsausbildung anzustreben. Ein Frankfurter Projekt hat diesen Weg über den Erwerb von modularen Teilzertifizierungen erfolgreich eingeschlagen.

### Weitere Informationen unter:

Amt proArbeit Jobcenter  
Dr. Regina Lehmann  
Mail: r.lehmann@minden-luebbecke.de

## Kreis Lippe: Hilfe für orientierungslose Jugendliche



Wolfgang Eidmann  
Fachgebietsleiter Fallmanagement U25 Detmold Jobcenter Lippe

**Wieso brauche ich eine Ausbildung als Automechaniker – das Reparieren kann ich mir im Internet selbst beibringen?“ oder „Berufsschule? Nee, nicht schon wieder Schule“. Das sind Fragen und Aussagen, die Fallmanager im Jobcenter, zuständig für die Kundinnen und Kunden unter 25 Jahren, häufiger hören. Hier zeigt**

**sich in der Praxis, dass berufliche Orientierung und das Wissen, wie wichtig eine abgeschlossene Ausbildung ist, keine Selbstverständlichkeit sind.**

Im Idealfall lernen junge Menschen durch die Erzählungen ihrer Eltern aus deren Berufsalltag allgemeine berufliche Anforderungen kennen, erfahren, wie eine Ausbildung abläuft oder welches Verhalten von einem Auszubildenden im Betrieb erwartet wird. Wird jedoch dieses Wissen – aus unterschiedlichen Gründen – nicht von der älteren an die jetzige Generation weitergegeben, fällt eine berufliche Orientierung und die Umsetzung des erwarteten Verhaltenskodex schwer.

## Kompensation fehlender familiärer Berufsorientierung

„Zudem ist bei vielen unserer jungen Kundinnen und Kunden eine niedrigere Frustrationstoleranz festzustellen. Das macht es noch schwieriger, das Ziel zu erreichen, einen Ausbildungsplatz zu finden und zu halten“, erklärt Tanja Duschek, Schülerberaterin im Jobcenter Lippe. Beides kann eine Erklärung dafür sein, warum berufliche Orientierung heute nicht immer so leicht und selbstverständlich gelingt allein durch Informationen über berufsspezifische Ausbildungsinhalte.

Wo die klassische Berufsorientierung durch die Familie nicht mehr greift, unterstützen die Fallmanager den Jugendlichen. Sie beraten ganzheitlich unter Einbeziehung seiner persönlichen Einzelsituation und der Vermittlung ethischer Werte wie der Bedeutung einer Ausbildung. „Es fällt natürlich nicht jedem Jugendlichen schwer, die Entscheidung für eine Ausbildungsrichtung zu treffen und diese umzusetzen. Bei manchen reichen Beratungsgespräche und Tipps zur Informationssuche aus. Zunehmend häufiger aber greifen diese Angebote zu kurz“, sagt Duschek.

## Ergänzung durch präventive Beratung

Daher beginnt der Beratungsansatz der Schülerberatung des Jobcenters Lippe schon in den letzten Klassen während der Regelschulzeit, wird aber auch während der Berufsschulzeit fortgesetzt. Ähnlich wie das „KaoA“ wirkt die Beratung des Jobcenters präventiv und bildet eine Ergänzung zu diesem. Die Ergebnisse der bisherigen beruflichen Orientierung, der gegenwärtigen Schulsituation und der aktuellen psychosozialen Themen der Kunden laufen in der Beratung zusammen.

Um dieser Themenvielfalt verantwortungsvoll zu begegnen, verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine akademisch pädagogische Ausbildung sowie über Zusatzausbildungen im Beratungsbereich. So können die vielfältigen Themen der Ausbildungsplatzsuchenden für die Berufsauswahl berücksichtigt werden, um nachhaltige Entscheidungen zu ermöglichen. In diese Beratungsarbeit fließen idealerweise die Ergebnisse der verschiedenen Akteure des „KaoA“ durch intensive Netzwerkarbeit ein und bilden somit eine wertvolle Ergänzung.

## Zusammenarbeit mit Arbeitgeberservice

Rein pragmatische Unterstützungen erfolgen seitens des Jobcenters durch Vermittlungsvorschläge, finanzielle Unterstützung wie Erstattung von Bewerbungskosten und wenn sinnvoll einer psychologischen Eignungsuntersuchung zur Klärung der Leistungsfähigkeit oder als Hilfe zur beruflichen Interessensklärung.

Zudem werden im Bedarfsfall individuelle Übergangslösungen entwickelt. Diese können sein: ein weiterer Schulbesuch, ein Freiwilliges Soziales Jahr, Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder die Teilnahme an einer eigenen Maßnahme des Jobcenters Lippe wie das jährliche Theaterprojekt.

Der intensive Beratungsansatz wird insbesondere durch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice des Jobcenters ergänzt. Zwei spezielle Ausbildungsvermittler informieren bspw. über aktuelle Messetermine. Ferner können die Jugendlichen an hausinternen Vor- und Nachvermittlungssaktionen im Frühjahr

und Herbst mit den Kammern teilnehmen, um sich sowohl über Ausbildungsberufe als auch gezielt nach freien Ausbildungsplätzen direkt bei den Kammern zu informieren.

Insgesamt können auf diese Art und Weise sinnvolle Übergänge nach der Regelschulzeit mit den einzelnen Jugendlichen erarbeitet werden, sodass die wenigsten die Schule ganz ohne Perspektive verlassen.

#### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Lippe  
Wolfgang Eidmann  
Mail: Wolfgang.Eidmann@jobcenter-lippe.de

## 15 Jahre Jugend in Arbeit plus: Arbeit finden – Jobeinstieg schaffen

**J**unge Erwachsene, die sich mit dem Jobeinstieg besonders schwer tun und Unterstützungsbedarf haben, verdienen eine reelle Beschäftigungsperspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt. „Jugend in Arbeit plus“ fördert seit 1998 junge Erwachsene und vermittelt sie erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt.

### Gute Vermittlungsergebnisse

Landesweit wurden in den 15 Jahren 76.000 junge Menschen beraten und 38.000 fanden darüber ihren Einstieg in eine Beschäftigung. Dies geschieht mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds. Die flankierenden Dienstleistungen der Sozialberatung, der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind kostenfrei.

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter können – bei Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen – ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis durch einen Eingliederungszuschuss fördern. Der gesamte Prozess der Begleitung und Vermittlung dauert neun Monate. Im Anschluss an eine erfolgreiche Vermittlung wird das Arbeitsverhältnis, so ein Bedarf besteht, noch bis zu 12 Monaten nachbetreut.

### Qualifizierte Unterstützung für Jugendliche und Unternehmen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für die Aufnahme einer Beschäftigung vorbereitet, passgenau in Arbeit vermittelt und das Beschäftigungsverhältnis wird zeitlich befristet zur Stabilisierung begleitet: Das ist der Kern des Programms „Jugend in Arbeit plus“.

Während der Beschäftigung werden die Unternehmen beraten durch Koordinatorinnen und Koordinatoren der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern, die Jugendlichen durch Beraterinnen und Berater. Durch den stetigen Austausch der Prozessbeteiligten funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gut.

In 2008 startete „Jugend in Arbeit plus“ mit EU-Unterstützung in eine



Kosmetikerin aus Detmold im Verkaufsgespräch

neue Förderphase. Jetzt können Kunden zugewiesen werden, die arbeitslos, arbeitsuchend oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Mithilfe der zuweisenden Arbeitsagenturen und Jobcentern sollen möglichst viele JA-Plus-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer unter 25 Jahren die Chance auf eine konkrete Beschäftigungsperspektive erhalten.

Zahlen aus OWL für den Zeitraum 2008 bis 2012:

- 2.218 Zuweisungen
- 1.806 Aufnahmen und Beratungen
- 813 Vermittlungen IHK/HWK

### Was macht den Erfolg aus?

Liegt der Erfolg des Programmes in der Struktur oder in den beteiligten Personen begründet? Beides trifft zu, die Aufbauorganisation gibt einen Rahmen vor mit einer klaren Aufgabenteilung der Akteure. Die Ablauforganisation lässt es aber dabei offen, wie auf der Arbeitsebene des Programms gemeinsam Lösungen gefunden werden können. So sind die jeweils gefundenen Absprachen der Situation angepasst, weil die Berater, Koordinatoren und Zuweiser die Feinheiten vor Ort genauer beherrschen.

#### Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH  
Thomas Heitzer  
Mail: t.heitzer@netzwerk-lippe.de

## Netzwerkarbeit im Kreis Höxter

**D**ie Netzwerkarbeit in einer Bildungsregion basiert auf dem Gedanken, dass durch die Vernetzung der verschiedenen Akteure nachhaltige Verbesserungen in der Bildungslandschaft für die Menschen in der Region entstehen (Vgl. Stefan Schmidt (2012): Regionale Bildungslandschaften wirkungsorientiert gestalten).

### Aktivierende Einbindung aller Akteure

Als ein zentraler Netzwerker in der Bildungsregion Kreis Höxter kann die Abteilung Bildung und Integration des Kreises Höxter bezeichnet werden. Hier laufen unterschiedliche Fäden und Prozesse zusammen. Aus diesem Grund sieht sich die Abteilung als Impulsgeber und Prozessbegleiter in der Gestaltung der Bildungslandschaft und in der engeren Verknüpfung des Netzwerkes. Für die angestoßenen Prozesse ist es von großer Bedeutung, die verschiedenen Akteure der Bildungsregion mit in die Prozesse einzubeziehen und gemeinsame Ziele zu formulieren sowie regionale Abstimmungsprozesse zu initiieren.

So werden durch die Abteilung Bildung und Integration zentrale Veranstaltungen organisiert, auf denen die Akteure gemeinsam die nächsten Schritte in einem Prozess

festlegen. Die Ergebnisse der Veranstaltungen werden durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit in die Bildungsregion getragen. Weiterhin werden die Ergebnisverwendung und -bewertung sowie die Vorarbeiten für Folgeveranstaltungen durch die Abteilung Bildung und Integration übernommen.

Ein weiterer wichtiger Punkt in der Arbeit als Netzwerker ist das Aufdecken von Lücken oder Problemlagen in der Bildungsregion, die in den verschiedenen Aufgabenfeldern der Abteilung Bildung und Integration in regelmäßigem Austausch mit ihren Netzwerkpartnern festgestellt werden können. Daran anschließend ist es die Aufgabe, als zentraler Netzwerkpartner neue Prozesse bzw. Abstimmungen im Netzwerk anzustoßen.



Abtl. Bildung und Integration im Kreis Höxter (v.l.): Dr. Sandra Legge, Maria Kenter, Katrin Niemann und Dominic Gehle

## Monitoring als wichtiges Aufgabenfeld

Zudem ist die Abteilung Bildung und Integration auch eine zentrale Anlaufstelle für Informationen, die für die Netzwerkpartner in der Bildungsregion, aber auch die Bürgerinnen und Bürger des Kreises bedeutsam sind. In diesem Rahmen werden Informationen in Veranstaltungen aufbereitet, Broschüren erstellt oder projektbezogene Materialien an die Netzwerkpartner weiterverteilt.

Als Prozessbegleiter ist ein wichtiges Aufgabenfeld das Monitoring der Prozesse, sei es formativ, also prozessbegleitend, um Einfluss auf Entwicklungen nehmen zu können oder auch summativ, am Ende von Prozessen bzw. Prozessschritten, um Veränderungen durch die Projekte in der Bildungslandschaft feststellen zu können.

Nicht zuletzt ist jedoch jeder Vertreter einer Institution ein wichtiger Netzwerker in einer Bildungsregion, das ist bereits durch die komplexe Gremienstruktur bedingt. Jedes Gremienmitglied ist als Multiplikator ein Netzwerkknotenpunkt, der die Vereinbarungen und Zielsetzungen über seine Institution hinaus in die Bildungslandschaft trägt. Ein solides Netzwerk zu knüpfen und zu erweitern gelingt, wenn sich jeder Akteur aktiv in den gemeinsamen Prozess einbringt.

### Weitere Informationen unter:

Kreis Höxter, Abt. Bildung und Integration  
Dominic Gehle  
Mail: d.gehle@kreis-hoexter.de

## Ausbildungsabbrüche verhindern – Modellprojekte der „Fachkräfteinitiative NRW“



Silke Erdmann  
Regionalagentur OWL

**K**napp ein Fünftel der Ausbildungen in OWL (21,6 Prozent, Quelle: IT.NRW, Stand: 2011) werden vorzeitig abgebrochen. Die Abbrecherinnen und Abbrecher bleiben oft ganz ohne Berufsabschluss und betroffene Betriebe bilden häufig nicht mehr aus.

### Modellprojekte zur Stärkung der dualen Ausbildung

Das regionale Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung in OWL (Regionalagentur OWL, 2012) hat Empfehlungen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen für die Region formuliert, wie etwa Paten- oder Mentorenmodelle für die Unterstützung der Auszubildenden und Unternehmen, Angebote zum Konfliktmanagement oder Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder.

Aufbauend auf den Empfehlungen des Handlungskonzeptes sind im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW bereits mehrere Modellprojekte zur Stärkung der dualen Ausbildung in OWL gestartet. Die Reduzierung der Ausbildungsabbrüche ist dabei immer ein wichtiges Ziel.

#### Projekt: Ausbildungsmanagement

Besonders kleine Unternehmen sind von Ausbildungsabbrüchen betroffen, da hier die Zeit für die Betreuung der Auszubildenden oft besonders knapp ist. Das Projekt im Kreis Höxter hilft speziell kleinen Betrieben, zusätzliche Ausbildungsressourcen zu erschließen.

Schülerinnen und Schüler aus den Übergangsklassen der Kollegs werden durch individuelles Coaching als zukünftige Auszubildende akquiriert. Die Quote der Ausbildungsabbrüche wird durch die Hilfe bei der Suche nach dem passenden Beruf verringert.

(Ansprechpartner: VHS-Zweckverband Dieme-Egge-Weser, Dr. Andreas Knoblauch-Flach, vhs@beverungen.de)

#### Projekt: HoGa Plus

Im Hotel- und Gaststättengewerbe (HoGa) in OWL liegt die Abbrecherquote mit 40 Prozent weit über dem Durchschnitt. Grundsätzlich hat die Branche besonders große Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden. Das Projekt hat zum Ziel, die Nachwuchssicherung und Beschäftigung in der HoGa-Branche in OWL zu sichern.

Um die Abbrecherquote zu minimieren, berät und qualifiziert das Projekt Betriebe, Ausbilderinnen und Ausbilder beim Umgang mit Auszubildenden und begleitet auch die Auszubildenden selbst.

(Ansprechpartner: Kolping Bildungswerk Paderborn gGmbH, Andrea Schürmann, andrea.schuermann@kolping-paderborn.de)

#### Projekt: Expert

Wie im Gastgewerbe liegt auch im Handwerk die Quote der Ausbildungsab-



brüche in OWL mit 28 Prozent (Quelle: IT.NRW, Stand 2011) über dem Durchschnitt. Mit dem Fokus auf den beiden Branchen hilft das Projekt im Kreis Minden-Lübbecke sowohl Jugendlichen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz als auch Betrieben beim Besetzen der Ausbildungsplätze.

Die Reduzierung der Ausbildungsabbrüche ist eines der wichtigsten Ziele. Unter anderem hilft das Projekt den Betrieben bei der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb und der Optimierung der Ausbildungsabläufe. Die Jugendlichen werden bspw. durch den Ausbau von Schlüsselqualifikationen unterstützt.

(Ansprechpartner: ZAM Ausbildung gGmbH, Niko Busse, n.busse@minden-luebbecke.de)

## Projekt: Start BANG Hövelhof 13/14

In dem Projekt sollen Nachwuchskräfte für den Maschinen- und Anlagenbau entwickelt werden. Innerhalb von sechs bis zwölf Monaten sollen 20 bis 25 Jugendliche mit oder ohne Hauptschulabschluss zur Ausbildungsreife geführt, in eine Ausbildung vermittelt und im ersten Ausbildungsjahr eng betreut werden, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

(Ansprechpartner: BANG Hövelhof e.V., Achim Gerling, agerling@gpdm.de)

Die Projekte laufen im Rahmen der Fachkräfteinitiative des Landes NRW und werden aus ESF-Mitteln für regionale Entwicklung gefördert.

### Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL  
Silke Erdmann  
Mail: s.erdmann@regionalagentur-owl.de

## Studienabbruch – was nun? Ausbildungsprojekte der DAA und der gpdm bieten neue Perspektiven



Petra Lindner  
DAA Deutsche-Angestellten-Akademie GmbH

**E**in Studienabbruch muss nicht zwangsläufig in eine Sackgasse führen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in OWL suchen nämlich Fach- und Führungskräftenachwuchs. Hier setzen die Ausbildungsprojekte der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) und der Gesellschaft für Produktions- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) an: Sie führen Menschen mit Hochschulerfahrung und Unternehmen zusammen.

Etwa jeder Vierte bricht laut aktuellem Berufsbildungsbericht sein Bachelor-Studium ab. Die Gründe hierfür sind ganz unterschiedlich. Dem einen ist das Studium zu praxisfern, andere haben Finanzierungsprobleme. Irgendwann fehlt die Perspektive und die Frage nach einer beruflichen Zukunft stellt sich dringender denn je.

## Das Projekt „Second Service“ – Hi!GH AZUBI

So erging es auch Matthias Auer. Nach dem abgebrochenen Maschinenbau-

studium musste schnell eine neue Perspektive her. Am besten eine, bei der er seine Erfahrungen aus dem Studium mit einbringen kann und dann bald auch die Möglichkeit hat, Geld zu verdienen. Gefunden hat er eine Ausbildungsstelle bei Fa. Kottmann GmbH in Salzkotten. Das Hydraulikunternehmen bildet Matthias Auer zum Industriemechaniker aus und hat ihm ermöglicht, sofort in das zweite Ausbildungsjahr einzusteigen. Bleiben die Leistungen konstant gut, kann die Abschlussprüfung sogar noch um ein halbes Jahr vorgezogen werden. Nach zwei Jahren hat Matthias Auer dann den Facharbeiterabschluss und damit den Grundstein für seine berufliche Zukunft gelegt.

Das gpdm-Projekt Second Service – Hi!GH AZUBI richtet sich an Studienabbrecher in den Ingenieurberufen und hilft ihnen, passende Unternehmen für eine Berufsausbildung zu finden. Mit ihren Kenntnissen aus den absolvierten Studiensemestern bringen diese Auszubildenden ideale Voraussetzungen mit, die Ausbildung zu verkürzen und sie auch mit einem guten Ergebnis abzuschließen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Berufsausbildung mit weiteren Inhalten anzureichern, wie z.B. Sprachkursen und Kommunikationstraining, um so die Grundlage für eine weitere Perspektive nach dem Abschluss der Ausbildung zu schaffen.

## Das Projekt „Mehrwert“

Gerade gestartet ist „Mehrwert“, ein Gemeinschaftsprojekt der DAA und der gpdm. Es bietet Studierenden der Wirtschafts- und Geisteswissenschaften die Möglichkeit, in kaufmännischen und IT-Berufen in verkürzter Zeit eine Ausbildung zu absolvieren. Das Abitur und gegebenenfalls die Studienleistungen in Form von Credit Points können – nach Einzelfallprüfung – auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden.

„Mehrwert“ richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber mit mindestens zwei Semestern Studium sowie an Arbeit suchende Absolventinnen und Absolventen. Voraussetzung ist, dass sie sich für einen kaufmännischen oder einen IT-Ausbildungsberuf interessieren.

Mehrsprachige Menschen mit interkulturellem Background können ihre Kompetenzen in einem exportorientierten Ausbildungsbetrieb einbringen. Die DAA und die gpdm sprechen insbesondere kleine und mittlere Wirtschaftsunternehmen in OWL an. Gerade diese haben Probleme bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräftenachwuchs.

Die am Projekt „Mehrwert“ beteiligten Unternehmen haben den Auszubildenden einiges zu bieten: Sie finanzieren ihnen ein Advanced Business Training, das einem Trainee-Programm für Berufseinsteiger ähnelt, und welches in der Regel nur von Großkonzernen geboten wird.

Die Qualifizierung mit Themen wie Projektmanagement oder Internationale Geschäftsbeziehungen führt die DAA durch. Diese begleitet die Unternehmen und die Azubis auch bis zur Abschlussprüfung und berät darüber hin-



aus zu Aufstiegsfortbildungen und zum berufsbegleitenden Studium.

## Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Hochschulen

Bestandteil der Ausbildung ist auch eine betriebliche Projektarbeit. Die gpdM als erfahrener Netzwerker organisiert Unternehmensmessen, auf denen diese Arbeiten einem breiten Kreis von Wirtschaftsakteuren präsentiert werden. Ziel des Projekts ist es auch, die Wettbewerbsfähigkeit und die regionale Vernetzung der KMU in OWL zu stärken.

Hierzu findet eine „Impulsreihe“ statt, die in Workshops und Arbeitskreisen strategische Partner wie die Kammern, die Fachschaften der Universitäten, die Agenturen für Arbeit und die Hochschulteams einbindet und zu einem Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Hochschule beiträgt.

Die Projekte laufen alle im Rahmen der Fachkräfteinitiative des Landes NRW und werden aus ESF-Mitteln für regionale Entwicklung gefördert.

### Weitere Informationen unter:

DAA Deutsche-Angestellten-Akademie GmbH  
 Petra Lindner  
 Mail: petra.lindner@daa.de  
 gpdM  
 Achim Gerling  
 Mail: agerling@gpdM.de

## Neue Perspektiven durch das Programm „Lernen in Job“



Steffen Rudolph  
 Senior Consultant  
 Arbeitsmarktprojekte  
 Randstad Deutschland

**M**enschen, denen eine abgeschlossene Berufsausbildung fehlt oder die ihre fachlichen Kompetenzen nicht durch Nachweise belegen können, haben es auf dem Arbeitsmarkt schwer und sind kaum in feste Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

### Qualifizierungsprogramm „Lernen in Job“

Deutschlands führender Personaldienstleister Randstad hat mit dem Konzept „Lernen in Job“ speziell für diese Zielgruppe ein innovatives Qualifizierungspro-

gramm entwickelt und arbeitet dabei Hand in Hand mit Kundenunternehmen in der Region zusammen. „Viele unserer Mitarbeiter sind sehr kompetent, oft fehlt ihnen jedoch ein entsprechender Nachweis ihrer Qualifikationen. Mit ‚Lernen im Job‘ ermöglichen wir ihnen den Erwerb eines geprüften Zertifikates und verbessern so ihre Chance auf Beschäftigung“, erklärt Steffen Rudolph, Senior Consultant Arbeitsmarktprojekte bei Randstad Deutschland.

Zeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen, die auf dem herkömmlichen Bildungsweg wenig Chancen auf ein berufliches Weiterkommen haben, durchlaufen während ihrer Einsätze bei unterschiedlichen Kundenunternehmen verschiedene Qualifizierungsmodule, die in Form eines Baukastensystems entwickelt wurden und deren Inhalte mit den Tätigkeiten der Kundeneinsätze korrespondieren.

Dadurch erwerben die Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern ständig neue Kompetenzen und passen sich immer wieder den Rahmenbedingungen an. Sobald alle Module absolviert wurden, erhalten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach bestandener Prüfung einen zertifizierten Abschluss des TÜV Rheinland. Randstad strebt damit in erster Linie eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungschancen von gering qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. So stehen den Kundenunternehmen zertifizierte Fachkräfte zur Verfügung, die schnell und flexibel eingesetzt werden können.

### Unternehmen begrüßen freiwillige Qualifizierung

Ein Beispiel für den Erfolg des Programms ist der berufliche Werdegang der 26-jährigen Svenja Huxoll aus Detmold. Sie hat eine Ausbildung zur KFZ-Mechatronikerin absolviert und ist seit 2009 bei Randstad erfolgreich als Mitarbeiterin bei einem namhaften Automobilzulieferer im Einsatz. Dort fertigt sie verschiedene Bauteile aus Edelstahl, die in Autos und LKWs verbaut werden. Beim Besuch einer Betriebsversammlung in der Region wurde sie auf das Angebot aufmerksam und war sofort an einer Teilnahme interessiert.

„Ich wurde sehr gut informiert und unterstützt, sodass ich mich schnell für das Programm anmelden konnte. Die zehn notwendigen Nachweise aus den täglichen Arbeitsabläufen an den Maschinen und in der Qualitätssicherung habe ich alle im ersten Anlauf erhalten. Mich in dieser Form qualifizieren zu können, gibt mir Selbstvertrauen und Zuversicht für die Zukunft“, erklärt Svenja Huxoll.

Am 26. Juni 2013 hat sie ihre Prüfung als Produktionsassistentin beim TÜV Rheinland in Bielefeld erfolgreich bestanden. Die freiwillige Qualifizierung unterstreicht ihre überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, sodass sie immer wieder gerne von Kundenunternehmen eingesetzt wird.

### Orientierung an Rahmenlehrplänen der Ausbildungsberufe

Das Projekt „Lernen in Job“ umfasst aktuell vier Tätigkeitsfelder: im gewerblichen Bereich den/die Lagerassistent/-in und den/die Produktionsassistent/-in sowie im kaufmännischen Bereich den/die Büroassistent/-in und den/die Assistent/-in für Dialogmarketing. Diese beinhalten verschiedene Modulgruppen, die noch einmal in einzelne Aufgabenbereiche unterteilt sind.

Inhaltlich orientieren sich die Unterrichtseinheiten an den Rahmenlehrplänen bereits bestehender Berufsausbildungen. Sobald alle Tätigkeitsnachweise eines Moduls in guter Qualität abgeschlossen wurden, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Bestätigungsvermerk in einem Qualifizierungspass. Wenn die Module erfolgreich durchlaufen und bestätigt sind, findet bei dem TÜV Rheinland eine Überprüfung der notwendigen Kenntnisse statt.

### Bessere Berufschancen durch Qualifizierung

Bei erfolgreichem Bestehen dieses Tests erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein abschließendes Zertifikat. Mit berufsbegleitenden Fortbildungslerngängen, die teilmodulare Qualifikationen enthalten, kann sogar ein Berufsabschluss ohne Ausbildung erworben werden, der durch eine externe Prü-

fung nachgewiesen wird. So haben Randstad-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, größere Entwicklungsschritte zu vollziehen und ihre Kenntnisse für den Arbeitsmarkt nachzuweisen, um Arbeitslosigkeit vorzubeugen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

„Qualifizierungen sind das beste Mittel, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und sich vor längerer Arbeitslosigkeit zu schützen. Deshalb fördert Randstad den Ausbau des Konzeptes ‚Lernen im Job‘ auch weiterhin, um als kompetenter Partner für regionale Unternehmen gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermitteln“, erklärt Steffen Rudolph weiter.

Randstad ist seit rund 40 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: Mit einem Gesamtumsatz von rund 17,1 Milliarden Euro (Jahr 2012), rund 581.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich im Einsatz und 4.500 Niederlassungen in rund 40 Ländern, ist Randstad einer der größten Personaldienstleister weltweit. Vorsitzender und Sprecher der Geschäftsführung der Randstad Gruppe Deutschland ist Eckard Gatzke.

#### Weitere Informationen unter:

Randstad Deutschland  
Steffen Rudolph  
Mail: [steffen.rudolph@de.randstad.com](mailto:steffen.rudolph@de.randstad.com)



(v.l.) Andrea Eckert, Salonleiterin von BLC-Hairstyle in Herzebrock, die Teilzeit-Auszubildende Figen Tas und Susanne Keller, Projektkoordinatorin bei ProArbeit

dem Förderprogramm TEP kann sich die alleinerziehende Mutter ihren Traum jetzt mit einer Ausbildung in der Herzebrocker BLC-Hairstyle-Filiale erfüllen. Seit August 2012 teilt sie ihre Zeit auf zwischen der Arbeit im Salon, der Berufsschule und ihren elterlichen Pflichten. Obwohl die Familie der jungen Frau mit anpackt, wäre für sie eine Ausbildung in Vollzeit zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Von dem Programm erfuhr Frau Tas über das Jobcenter Kreis Gütersloh. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II, Hilde Knüwe, sieht in der Teilzeitberufsausbildung die Möglichkeit, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben. „Dabei ist diese familienfreundliche Ausbildungsform bei den Arbeitgebern und Eltern immer noch zu wenig bekannt. Damit bleibt ein großes Potenzial für den Arbeitsmarkt ungenutzt“, so Hilde Knüwe.

TEP bietet neben den verkürzten Ausbildungszeiten auch eine umfassende Betreuung der Auszubildenden. Susanne Keller von Pro Arbeit e.V., der zuständigen Beratungsstelle im Kreis Gütersloh, half Figen Tas beim Start in die Ausbildung und den ersten Monaten im Beruf. Zum Programm gehörten unter anderem Bewerbungstraining, Coaching und die Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Auch bei organisatorischen Fragen rund um Beruf und Familie und der Beantragung von Geldern stand die Beraterin der Auszubildenden zur Seite.

Salonleiterin Andrea Eckert und Susanne Keller von Pro Arbeit haben nur Positives zu berichten. Die Zusammenarbeit klappt sehr gut, und auch die Organisation der Arbeitszeiten läuft reibungslos.

Weitere Informationen und Adressen der Beratungsstellen in OWL: [www.tep.regionalagentur-owl.de](http://www.tep.regionalagentur-owl.de)

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Juni 2014 zu den Themen **Service für Arbeitgeber und Ältere Arbeitnehmer**

## Ausbildung in Teilzeit – Landesprogramm unterstützt junge Mütter und Väter

**M** und verantwortungsbewusste Auszubildende werden dringend gesucht. Junge Mütter und Väter haben oft beste Voraussetzungen, um im Beruf erfolgreich zu sein: Sie bringen viel Organisationstalent und ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein mit. Kinder und Ausbildung in Vollzeit – das ist für viele aber kaum zu schaffen. 2009 wurde deshalb das Förderprogramm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven schaffen“ (TEP) vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW ins Leben gerufen.

Erfahrene Bildungsträger unterstützen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer viermonatigen Vorbereitung sowie während der ersten acht Monate der Ausbildung. Das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierte Programm wird in OWL flächendeckend in allen sechs Kreisen und der Stadt Bielefeld mit jeweils zehn Plätzen umgesetzt. Die Regionalagentur koordiniert das Programm in der Region.

### Traumberuf Friseurin – Praxisbeispiel aus dem Kreis Gütersloh

„Friseurin war schon immer mein Traumberuf“, sagt Figen Tas und strahlt. Mit

#### Terminkalender

**23. Januar 2014**

**Herausforderung „digitale Generation“ – Instrumente zur erfolgreichen Ausbildung**  
Kreis Paderborn

**07. bis 09. März 2014**

**my job-OWL**  
Messezentrum Bad Salzungen

**27. bis 29. März 2014**

**Go@future**  
KAMPA-Halle, Minden