



Ergebnisse des Workshops am 01.06.2022

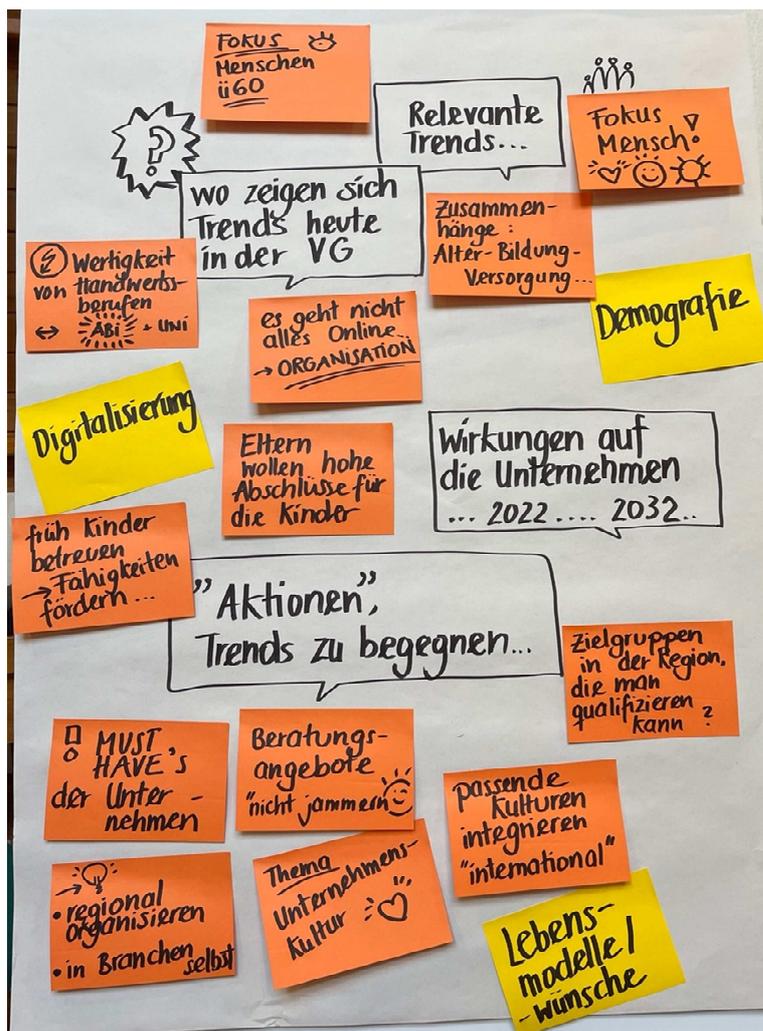
Im Workshop Beruf und Karriere haben die Teilnehmenden Trends und konkrete berufliche Fragestellungen diskutiert, um herauszufinden, wo es Handlungsbedarf und Ansätze für Aktion und Projekte gibt, welche eine ökonomisch nachhaltige Entwicklung unterstützen. Fachkräfte entwickeln und halten, vor allem auch im Handwerk, ist eine zentrale Aufgabe der VG Herrstein-Rhaunen zur Gestaltung einer erfolgreichen Zukunft des Standortes. Es ist das Leitziel der Entwicklungsstrategie.

Folgende Fragestellungen wurden grundsätzlich im Workshop beleuchtet:

- Wie wirken sich die großen Trends in der Arbeitswelt auf unsere Verbandsgemeinde aus?
- Welche Strategien entwickeln wir heute, um Fachkräfte zu finden und zu binden?
- Wie sehen unsere Fachkräfte von Morgen aus?
- Und wie bereiten wir uns auf diese Fachkräfte vor, die voraussichtlich internationaler, älter oder weiblicher sind als heute?

Impulsvortrag

Ein Impulsvortrag von Stefan Dietz unter dem Titel Arbeitswelt im Wandel – 5 Thesen zur Zukunft legte die Grundlage zur Diskussion. Anhand seiner Thesen entstand ein Resonanzdialog:





Ergebnisse der Diskussion zum Vortrag:

Trend Demografie

- Der Fokus ist auf Menschen über 60 zu legen
- Welche Zielgruppen kann man in der Region qualifizieren?
- Passende Kulturen integrieren (international denken)

Eltern wollen hohe Abschlüsse für ihre Kinder... Beobachtung, dass die Meinung propagiert wird „Nur Abitur und Studium führen zu beruflicher Karriere und gutem Einkommen (respektive gutem Leben)“

- Die Wertigkeit und Perspektiven im Handwerk sind zu promoten und frühzeitig zu vermitteln (pädagogisch, in die Elternschaft, an Schulen etc)
- Frühzeitige Beratung und Begleitung von Kindern, um deren Fähigkeiten zu fördern und sie an spannende Handwerksberufe heranzuführen

Änderung der Lebensmodelle und -wünsche

- Fokus Mensch! Wertschätzung, ganzheitliche Betrachtung des Lebens
- Schärfung des Realitätssinns „Es geht nicht alles online“ – jeder Beruf hat andere Vorteile/ Randbedingungen
- Vermittlung der Zusammenhänge von Alter-Bildung-Versorgung
- Beratungsangebote schaffen (nicht jammern)
- Unternehmenskultur reflektieren und sich als Unternehmen weiterentwickeln (u.a. regional organisieren)

Diskussion anhand drei unterschiedlicher Schwerpunkte:

1. **Übergang Schule – Berufsausbildung**
2. **Integration/ Zuwanderung (Potentiale)**
3. **Weiterbildung und Weiterentwicklung**

In drei Diskussionsgruppen wurde je ein Schwerpunkt in den Blick genommen. Hierzu wurde je eine „Persona“ vorgestellt, die typisch für diesen Schwerpunkt ist und eine hierzu passende Lebenswirklichkeit erzählte. Die Diskutanten versetzten sich in diese Person hinein, um herauszufinden: Welche Ideen haben wir, wie lokale Unternehmen gemeinsam mit Bildungsinstitutionen, Verwaltung & Politik in einer Arbeitswelt der Zukunft Fachkräfte werben oder binden können?

In den Arbeitsgruppen galt es, sich in die Personen hineinzudenken: Wie fühlen Sie sich in der Verbandsgemeinde? Was stört Sie? Was mögen Sie? Was wünschen Sie sich für die Zukunft? In den drei Schwerpunkt-Gruppen wurden folgende Ergebnisse erzielt:



1

Schwerpunkt Übergang Schule / Berufsausbildung

Persona Erik Schneider, 17 Jahre



Erik steht kurz vor dem Abi. Wie es dann weiter gehen soll weiß er nicht so Recht. Seine Noten sind ok. Physik und Biologie sind seine besten Fächer. Sein letztes Praktikum ist Jahre her, und er hat keine Ahnung, wie er eine Entscheidung für seine zukünftige Ausbildung treffen soll. Seine Eltern nerven mit ihren Ideen. Von ihnen will er auf keinen Fall einen Ratschlag. Vielleicht sollte er doch einfach die Heimat verlassen und sich an einer Uni in Mainz oder Kaiserslautern für ein Studium einschreiben wie alle anderen? Aber eigentlich zieht es ihn gar nicht in die Ferne.

Was braucht es, damit Erik einen guten Überblick zu möglichen Ausbildungsperspektive vor Ort erhält?

Wie könnte die Verbandsgemeinde Erik eine reizvolle Perspektive für Ausbildung und Beruf bieten?

Feststellungen zur Ausgangslage - Rahmenbedingungen

- Vorbereitung der jungen Menschen auf's Leben kommt zu kurz.
- Wertewandel in der Gesellschaft
- Vorstellungen der Jugendlichen passen nicht zur beruflichen Realität
- Medienkompetenz der Jugendlichen und die Qualität von Bewerbungen werden vermisst. Heute gibt es zunehmend Firmen, die Hemmnisse abbauen und sogar Bewerbungen per „WhatsApp“ zulassen, wobei diese niedere Schwelle häufig mindere Qualität bedeutet.
- Fehlende Mobilität vermindert die Chancen, Praktikant*innen oder Azubis zu bekommen. Mobilität ist damit auch eine zentrale Herausforderung für Unternehmen/ die Region.
- Fachrichtung „Sozialassistent“ nun an BBS Idar-Oberstein möglich (z. B. für Erzieher*innen)
- Eine Ausbildungsmesse ist vorhanden, die jedoch nicht ausreichend intensiv von Schule/ Eltern/ Jugendlichen genutzt werden. Die Bedeutung der Ausbildungsmesse wird nicht erkannt. Die Chancen hierzu nicht ausreichend genutzt.
- Denkmodelle werten Handwerk und Ausbildung ab. Eltern und Gesellschaft nehmen hier ihre Verantwortung nicht wahr, sondern steuern ihre Kinder ausschließlich in Richtung Abitur und Studium. Nach dem Studium sind realitätsferne Vorstellungen der Studenten festzustellen. Es fehlt jegliche Praxiserfahrung.
- Ein „duales Studium“ bringt neue Herausforderungen, da „nicht nur Häuptlinge“ benötigt werden im regionalen Handwerk/Gewerbe. Oftmals kann nach dem Abschluss keine Übernahme in den Betrieben erfolgen, da die Ausbildung über Bedarf hinausgeht. Es werden falsche Erwartungen geweckt.
- Viele kleine Handwerksfirmen haben schlechte oder gar keine Außendarstellung und teilweise ihren Handlungsbedarf noch nicht erkannt.
- Die Ansprache der Jugendlichen wird immer schwieriger. Entscheidend kann auch die Nähe vom Ausbildungsleiter (Lebensalter) sein. Ist der Altersunterschied zu groß, fehlt von beiden Seiten Verständnis und Wertschätzung, junge Mitarbeiter*innen mit Potential könnten hier als Vorbild für die Jugendlichen dienen und dringen besser zu diesen durch.



Was fehlt – was wären Ansatzpunkte – was wäre wichtig?

- **Anzahl Schulpraktika erhöhen. Neues Praktikumskonzept entwickeln/ etablieren.**
Meist gibt es diese nur einmal in Klassenstufe 8. An der IGS ist in der Oberstufe ein Schulpraktikum vorgesehen, an den „klassischen Gymnasien“ in Idar-Oberstein ist kein Praktikum in der Oberstufe vorgesehen. Die Berufswahlfindung kann mittels Praktika effektiver gestaltet werden.
- **Attraktivere Darstellung von Handwerksberufen. Junge Azubis werben für ihre Berufe.**
Schüler haben keine (falsche) Vorstellungen zur beruflichen Wirklichkeit, z. B. über die tatsächlichen Verdienstmöglichkeiten. Eltern schließen oft per se Ausbildung im Handwerk aus. Ansatzpunkt wäre eine Vorstellung von Berufen durch Azubis mit Rahmeninfos zu Vergütung in der Ausbildung und danach. Sie könnten ihre Zunft bewerben, erzählen, wie zufrieden sie sind, was sie gelernt haben, welches Geschick man mitbringen muss.
- **Berufsorientierung braucht einen festen Platz in den Lehrplänen der Schulen und bei den Eltern – unter Einbeziehung der Unternehmen**
In Schulen fehlt im Lehrplan die Zeit, das Thema Berufsorientierung stärker zu verankern. Es fehlt ein fester Raum um Info-Veranstaltungen, Angebote für Ausbildungsplätze attraktiv und präsent zu platzieren. Gemeinsam mit Unternehmen könnten neue Formate und Möglichkeiten geschaffen werden – auch mit Blick auf „neue“ Berufsbilder.
- **Ein Überblick der Unternehmenslandschaft, vor allem kleinerer Betriebe in der VG ist zu schaffen.**
Viele kleine Firmen werden nicht wahrgenommen. Eine leicht zugängliche Darstellung der Firmen, die einen schnellen attraktiven Überblick bietet, wäre hilfreich. Die Verbandsgemeinde sollte hierzu bei allen Firmen vorstellig werden und einen kurzen Steckbrief erstellen. Das Produkt sollte online und analog funktionieren. Ein kreatives Produkt könnte die Attraktivität bei Jugendlichen steigern. Optionen für Praktika und Ausbildung könnten hiermit erhöht werden.
- **Ausbildungsbetriebe mit „Leuchtturm-Charakter“ herausstellen.** Unternehmen für Unternehmen
Vorbilder, Pioniere, „Voneinander lernen“ sollten sich präsentieren können. Hier könnten kleinere Handwerksbetriebe profitieren und sich anregen lassen für ihre eigene Darstellung und Entwicklung.
- **Schulsozialarbeit ausbauen, stärker nutzen.**
Denn Schulsozialarbeit ist wichtig, sie „ersetzt“ oftmals fehlende Sozialstrukturen (auch im Elternhaus).
- **Öffnungszeiten Kitas mit den Unternehmen ko-kreieren.**
Denn sie sind Stellschraube, um Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung gewährleisten zu können.



2

Schwerpunkt Integration/Potentiale aus Zuwanderung

Persona Elena Teshaieva, 55 Jahre



„Die ukrainische Kinderärztin floh in 2022 aus ihrer Heimat und fand in Herrstein-Rhaunen mit ihren zwei kleinen Kindern ein zu Hause.

Heute, 10 Jahre später, sind die Kinder in Ausbildung oder in der weiterführenden Schule, und Elena möchte wieder als Ärztin arbeiten.

Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse arbeitete sie bisher in der Altenpflege. Nach der Ankunft in Deutschland musste sie schnell Geld verdienen. Die Anerkennung ihrer medizinischen Ausbildung schien ihr ein Hindernislauf für den sie keine Kraft hatte.“

- Was bräuchte es, um Elena als Ärztin zu finden und ihr eine Perspektive zu geben?
- Welche Chancen, aber auch Herausforderungen bringt Elena für einen Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin?
- Wie können sich Krankenhäuser, Gesundheitszentren oder Arztpraxen auf Elena vorbereiten, damit die Kooperation fruchtbar und auf Dauer ist?
- ...

Feststellungen Ausgangslage – Rahmenbedingungen

- Deutschkurse gibt es schon und werden von verschiedenen Akteuren angeboten. Dies läuft über Agentur für Arbeit
- Die Anerkennung der Ausbildung ist einzuholen. Hier gibt es festgelegte formale Wege.
- Es braucht Eigeninitiative, um sich im bürokratischen Deutschland zurecht zu finden.

Was fehlt – was wären Ansatzpunkte – was wäre wichtig?

- **Das Leben, die Sprache und Kultur zu erlernen und kennen zu lernen sollte einfach im Berufsalltag passieren. Hier sind passende Konzepte wichtig.**
Sprachkurse sollten in den unternehmerischen Ablauf und den Berufsalltag gut integriert sein. Es ist den Arbeitnehmer*innen einfach zu machen, sich zu integrieren, die Sprache und Kultur zu erfahren und zu lernen.
- **Dabei helfen, die Hürden abzubauen.**
Ein berufliches Navigationssystem sollte einfach verstehbar/ attraktiv sein und wenn möglich mit einem Ansprechpartner/-in gekoppelt sein
- **Idee: „Navigations-Café“ mit vielfältiger Beratung**
- **Private Initiativen unterstützen**
- Aufmerksamkeit legen auf: Kultur, Atmosphäre, Wohlbefinden
- Mehr **Netzwerk** herstellen – verbandsgemeindeweit



3

Schwerpunkt Weiterbildung/-entwicklung

Persona Maria Rossini, 30 Jahre



Maria hat Abitur, damals aber nicht studiert, sondern den Weg einer Berufsausbildung zur Kauffrau für Büromanagement gewählt. Ihr war damals die Familie wichtiger, als ein Studium an einer Uni weit weg von zu Hause.

Nun könnte sie sich dies doch vorstellen. Im Job hat sie sich dank guter Leistungen als Teamleitung für die Buchhaltung des aufstrebenden mittelständischen Unternehmens entwickelt.

Sie sucht nach neuen Herausforderungen. Nach der Trennung von ihrem Mann, kann sie sich auch vorstellen, noch mal ganz woanders anzufangen.

Wie erfahren Unternehmen von den Potenzialen und beruflichen Zukunftswünschen ihrer Mitarbeitenden?

Welche Chancen und Herausforderungen bringen Menschen wie Maria für ein Unternehmen?

Wie könnte Maria in ihrem Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung in der Verbandsgemeinde unterstützt werden?

Feststellung Ausgangslage – Rahmenbedingungen

- Weiterbildungsangebote bestehen - von IHK und HWK, BA-Angebote sind kostenfrei.
- Es gibt Förderungsmöglichkeiten (diese könnten bekannter sein, damit sie besser genutzt werden)
- „Online“ sind Angebote jederzeit verfügbar.
- Gehaltssteigerung ist abhängig von der Leistung
- Nicht alle Wünsche sind umsetzbar für Unternehmen, da sie ein breites Spektrum an Mitarbeitenden benötigen mit unterschiedlichen Qualifikationen (nicht nur „Hauptlinge“, sondern eine Mannschaft mit verschiedenen Aufgaben, Rollen und Tätigkeiten machen ein Unternehmen funktionsfähig und erfolgreich).

Was fehlt – was wären Ansatzpunkte – was wäre wichtig?

- **Weiterbildungskonzepte umfassender gestalten.**
Kombination von externen Weiterbildungsangeboten und internen Spezialisierungsmöglichkeiten.
- **Persönlichen Austausch als Teil der Unternehmenskultur begreifen.**
Im Alltag fehlt häufig Zeit für „geplante“ Gespräche, die jedoch wichtig sind, um die Bedürfnisse und Wünsche von Mitarbeiter*innen zu erfahren.
Wichtig sind „aktive Mitarbeiter“ und der direkte persönliche Kontakt zum Ausbildungsleiter bzw. entsprechenden Führungskräften
Mitarbeitergespräche sind ein wichtiges Instrument, das zu entwickeln ist.
- **Übergreifende Schulungsthemen sind in Kooperation zu entwickeln. Ein Netzwerk mit guten Informationen ist ein Ansatz, der verbandsgemeindeweit gestaltet werden sollte.**



Fünf konkrete Projektansätze

- **Praktikumskonzept**
mit allen Schulformen und Eltern-Vertretungen sowie Unternehmen entwickeln/ etablieren.
- **Ausbildungsmesse - Alternativen**
neu formieren - vielleicht auch als Ausbildungswoche mit tollem Programm. Mit interaktivem Charakter und jungen Azubis, die für ihre Berufe werben.
- **Ko-kreiertes VG Netzwerk mit tollen Angeboten und Navigationsfunktionen....**

Ansatz: Mit Unternehmen, kleinen Handwerksbetrieben, allen Schulen, Agentur für Arbeit...
Schirmherrschaft Verbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen

Ein Überblick der Unternehmenslandschaft, vor allem kleinerer Betriebe in der VG ist zu schaffen.
Ausbildungsbetriebe mit „Leuchtturm-Charakter“ herausstellen. Unternehmen für Unternehmen
Vorbilder, Pioniere, „Voneinander lernen“ sollten sich präsentieren können. Hier könnten kleinere Handwerksbetriebe profitieren und sich anregen lassen für ihre eigene Darstellung und Entwicklung.
- **Analoges Netzwerk als Navigationscafé mit Beratungsangeboten**
- **Öffnungszeiten Kitas mit den Unternehmen ko-kreieren.**

**Erstellt i.A. des Ministeriums des Innern und für Sport für die VG Herrstein-Rhaunen, KOKONSULT
by Kristina Oldenburg, Frankfurt, 19.06.2022**