

MEMA- Ausbildernewsletter

AUSZUBILDENDE ALS BOTSCHAFTER

Viele Schülerinnen und Schüler haben keinen konkreten oder realistischen Berufswunsch. Ausbildungsbotschafter geben Jugendlichen Impulse für die Berufsorientierung und ermöglichen den Betrieben den direkten Zugang zu den Fachkräften von Morgen. Ausbildungsbotschafter sind Auszubildende aller Ausbildungsberufe aus dem zweiten oder dritten Lehrjahr, welche Schülerinnen und Schülern über ihre Erfahrungen in der Ausbildung berichten.

Hat ein Betrieb Interesse an dem Projekt, kann er sich bei der zuständigen HWK oder IHK melden. Nachdem geeignete Auszubildende durch den Betrieb ausgewählt worden sind, werden die-se in einer halbtägigen Schulung auf ihre Rolle vorbereitet. Für diese Rolle sollten Auszubildende offen und kommunikativ sein sowie erste praktische Erfahrungen in der Ausbildung gesammelt haben, um über Inhalt, Verlauf und Vorteile der Ausbildung berichten zu können.

Die Ausbildungsbotschafter besuchen vor allem die Vorabgangsklassen in allgemeinbildenden Schulen. In einer Unterrichtsstunde stellen sie ihren Ausbildungsberuf sowie ihren Alltag im Betrieb vor. Die Koordination der Einsätze sowie den Kontakt zu den Schulen übernimmt dabei die jeweilige HWK oder IHK.

Die Betriebe stellen die Ausbildungsbotschafter für eine halbtägige Schulung frei, in der sie auf ihre Rolle vorbereitet werden. Im Anschluss erfolgen zwei bis drei Einsätze in Schulen, für die die Auszubildenden freigestellt werden. Abgesehen davon entstehen keine Kosten für den Betrieb.

Vorteile:

Durch Ausbildungsbotschafter in Schulen erhalten die Betriebe einen direkten Zugang zu Schülerinnen und Schülern, um diese als zukünftige Auszubildende für sich gewinnen zu können. Die Ausbildungsbotschafter stärken zudem durch ihre Rolle ihre persönlichen Kompetenzen und können ihre fachliche Kompetenz unter Beweis stellen. Dadurch erlangen sie Selbstbewusstsein, wovon auch der Betrieb profitiert. Diese Maßnahme kann zudem Türöffner für eine langfristige Kooperation mit einer Schule sein.

AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER GESUCHT

Sie möchten schon frühzeitig um die Fachkräfte von Morgen werben und dafür Ihre Auszubildenden mit einbeziehen? Dann melden Sie sich gerne bei uns!

Sarah Lüttmann — ☎ 0591-9730460 ✉ luettmann@btz-handwerk.de



IN DIESEM HEFT

5-Minuten-Gespräche	2
Ziele smart vereinbaren	2
Azubiprojekte	3
Feedback mal andersrum	4
Feedbackgespräche führen	4
Checkliste Ausbildungsinhalte	5
Auszubildende beurteilen	5
Praktika effektiv gestalten	6
Ausbildungsmarketing	7



5-Minuten-Gespräche

Insbesondere zu Beginn der Ausbildung erhalten Auszubildende viele neue Informationen und Eindrücke. Dabei ist es normal, dass viele Fragen und vereinzelt Probleme aufkommen können. Hier sind kurze Gespräche zwischen auszubildende Fachkraft und Auszubildende hilfreich.

Auszubildende und Ausbildungspersonal sollten sich regelmäßig bewusst Zeit nehmen, um über aktuelle Dinge und Probleme zu sprechen. Dies geschieht idealerweise täglich und wird so zur Routine im täglichen Arbeitsalltag. Hierzu reichen bereits fünf Minuten, zum Beispiel kurz vor dem Feierabend. Vorab sollte eine kurze (innere) Vorbereitung auf das Gespräch stattfinden, in dem der/die Ausbilder/in sich einige Fragen für das Gespräch überlegt, zum Beispiel: Wie war der heutige Tag? Gibt es zurzeit besondere Schwierigkeiten? Ist mit den Kollegen alles in Ordnung?

Das Gespräch findet idealerweise in einer möglichst ruhigen und ungestörten Umgebung statt und gibt Auszubildenden die Möglichkeit, alle Fragen zu stellen, die auf dem Herzen liegen. Unter Umständen kann hiervon ausgehend weiterer Gesprächsbedarf erkennbar werden, der in einem gesonderten Gespräch behandelt wird.

Indem die ausbildende Fachkraft sich täglich bewusst Zeit für Fragen und Probleme nimmt, zeigt das den Auszubildenden Wertschätzung und Interesse. Besonders in der Anfangsphase der Ausbildung ist das regelmäßige Gespräch von großem Nutzen, da neue Auszubildende hier Fragen stellen können, zum Beispiel wenn sie etwas nicht verstanden haben. Dies baut zudem das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbilder/in auf.

“Indem die ausbildende Fachkraft sich täglich bewusst Zeit für Fragen und Probleme nimmt, zeigt das den Auszubildenden Wertschätzung und Interesse.”

ZIELE SMART VEREINBAREN!

Vereinbaren Sie Ziele mit Ihren Auszubildenden mithilfe der SMART-Regel! Achten Sie darauf, dass Ziele **Spezifisch** sind, also eindeutig definiert werden. Auch sollten Sie Ziele so gestalten, dass sie **Messbar** sind. Wichtig ist zudem, dass die Ziele **Ansprechend** sind, und somit für Ihre Auszubildenden erstrebenswert sind. Dabei ist darauf zu achten, dass die gesteckten Ziele auch **Realistisch** sind und somit erreichbar. Terminieren Sie zudem die Ziele und legen somit fest, wann ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll, idealerweise zum nächsten Zielvereinbarungsgespräch.

Mit der SMART-Regel (Spezifisch, Messbar, Ansprechend, Realistisch, Terminiert) werden Ihre Zielvereinbarungsgespräche zum Erfolg!

Effektiv in der Ausbildung mit Zielvereinbarungsgesprächen

Um das betriebliche Lernen zu strukturieren, sind Zielvereinbarungen ein sinnvolles Werkzeug. Dabei werden von der Ausbildungsleitung und Auszubildenden Ziele (z. B. zu erwerbende Kompetenzen) festgelegt, welche zu einem festgelegten Zeitpunkt erreicht werden sollen.

Lernziele sollten in einem Gespräch gemeinsam von der Ausbildungsleitung und Auszubildenden formuliert werden. Die Ziele sollten für einen festen Zeitraum gelten, wie beispielweise festgelegte Ausbildungsabschnitte. Dabei sollen diese möglichst konkret formuliert werden, sodass diese für die Auszubildenden greifbar sind. Besonders wichtig ist, dass die Ziele realistisch sind und von dem/der Auszubildenden erreicht werden können. Ziele können dabei auf betriebliche und schulische Leistungen ausgerichtet sein oder auf bestimmte Kompetenzen (Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Selbst- und Sozialkompetenz).

Am Ende des jeweiligen Ausbildungsabschnitts setzen sich Ausbildungsleitung und Auszubildende/r erneut zusammen. Sie können gemeinsam überprüfen, ob die vereinbarten Lernziele erreicht wurden. Abschließend vereinbaren sie für einen weiteren Zeitraum neue Lern- und Leistungsziele.

Vorteile:

Durch die Vereinbarung von Zielen können Stärken und Schwächen der Auszubildenden aufgedeckt werden. Das ausbildende Personal bekommt so einen Überblick über den Leistungsstand der Auszubildenden und deren Verbesserungen. Dies gilt auch für die Auszubildenden, die durch die Lernziele die eigene Leistung besser einschätzen können. Zudem fördert die intensive Kommunikation zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildende deren Verhältnis zueinander.

Herausforderungen:

Sind die Ziele zu hoch gesteckt, können diese unter Umständen vom Auszubildenden nicht erreicht werden. Dies kann zu Frustration und zum Verlust der Motivation führen. Daher sind überfordernde Zielsetzungen zu vermeiden.



Im Team lernt es sich einfacher—vor allem mit spannenden Projektaufträgen!

Azubiprojekte

Azubiprojekte sind Sonderaufgaben für Auszubildende häufig abseits des Ausbildungsalltags und der betrieblichen Leistungsprozesse. Sie können individuell gestaltet werden und berufs- und ausbildungsjährübergreifend durchgeführt werden.

Die Gestaltung von Azubiprojekten kann individuell vorgenommen werden – sowohl thematisch wie auch organisatorisch. Grundlegend ist jedoch, dass Auszubildende die zugrundeliegenden Themen oder Arbeitsaufgaben eigenständig bearbeiten. So können Auszubildende zum Beispiel im Rahmen von Azubiprojekten eigenständig Veranstaltungen (wie ein Sportfest) planen oder bestimmte betriebliche Sonderaufgaben eigenständig sowie ganzheitlich planen und durchführen, wie zum Beispiel die Umgestaltung eines Aufenthaltsraums (von der Planung, über die Kalkulation bis hin zur Durchführung). So können die Auszubildenden anhand von Prozessen lernen und sich weitere Softskills aneignen, wie Organisation, Teamarbeit oder selbstverantwortliches Arbeiten. Die Aktivitäten im Rahmen eines Azubiprojekts können sehr gut in die Öffentlichkeitsarbeit und das Ausbildungsmarketing integriert werden.

Vorteile:

Auszubildende können im Rahmen von Azubiprojekten eigenverantwortlich arbeiten und so ihre Softskills verbessern. Auch kann das Angebot von Azubiprojekten während der Ausbildung das Image als Ausbildungsbetrieb positiv beeinflussen, da so eine abwechslungsreiche Ausbildung geboten werden kann.

Herausforderungen:

Während der Bearbeitungszeiten stehen die Auszubildenden nicht für die betriebliche Arbeit zur Verfügung.

BEISPIELE FÜR AZUBI-PROJEKTE

- ⇒ Im Vertrieb können die Auszubildenden eine Wettbewerbsanalyse durchführen
- ⇒ Die Auszubildenden planen und organisieren gemeinsam die Weihnachtsfeier oder ein Betriebsfest.
- ⇒ Erstellen eines Messestands für Ausbildungsmessen
- ⇒ Bearbeitung eines ganzheitlichen Produktionsprozesses— von der Planung bis zur Durchführung
- ⇒ Einwöchige Führung einer Geschäftsstelle durch Auszubildende

Bei der Durchführung von Azubiprojekten ist der Kreativität keine Grenzen gesetzt! Wichtig ist jedoch, dass Sie die Auszubildenden mit den Projekten weder über- noch unterfordern! Wählen sie daher Projekte aus, die zum Kenntnisstand Ihrer Auszubildenden passen.

DIE KUNST, FEEDBACK ZU GEBEN

Es ist nicht immer einfach, Lob und Kritik an Auszubildenden zu äußern. Diese Regeln helfen ihnen dabei:

- ⇒ Melden Sie zunächst positive, dann negative Beobachtungen zurück und enden Sie wieder mit einer positiven Rückmeldung!
- ⇒ Formulieren Sie Feedback immer subjektiv: „Mir ist aufgefallen, dass..“
- ⇒ Beschreiben Sie Ihre Eindrücke anhand konkreter Situationen und Verhaltensweisen!
- ⇒ Machen Sie bei negativen Beobachtungen immer konstruktive Verbesserungsvorschläge
- ⇒ Schaffen Sie einen guten Rahmen für Feedbackgespräche

Feedback mal andersrum

In der Ausbildung werden in der Regel die Auszubildenden und deren Leistungen bewertet. Doch es geht auch andersrum. Der Feedbackbogen ermöglicht es den Auszubildenden Lob und Kritik an der Ausbildung zu äußern.

Durch den Feedbackbogen erhalten Auszubildende die Möglichkeit, in regelmäßigen Abständen Ihre Ausbildung und das ausbildende Personal zu bewerten. Die Gestaltung des Feedbackbogens kann individuell vorgenommen werden. Es bietet sich hierfür eine Bewertungsskala an, sodass die Auszubildenden Noten für unterschiedliche Aspekte der Ausbildung abgeben können. Doch auch individuelle Aussagen können im Bogen aufgenommen werden. Generell ist die Überlegung anzustellen, ob der Feedbackbogen offen oder anonym auszufüllen ist (wobei die anonyme Variante nur bei mehreren Auszubildenden im Betrieb möglich ist). Egal wie die Gestaltung des Bogens aussieht, sollten einige grundlegende Regeln zum Feedback abgesprochen werden. Die Feedbackbögen sollten in regelmäßigen Abständen ausgeteilt werden, sodass auch Veränderungen in der Bewertung sichtbar werden. Nach Erhalt der ausgefüllten Bögen ist es sinnvoll, sich für die Auswertung ausreichend Zeit zu nehmen, um die Ergebnisse zu reflektieren und mögliche Maßnahmen einzuleiten.

Aufwand?

Für dieses Ausbildungswerkzeug muss einmalig ein Muster erstellt werden. Je nach Bedarf kann dieses aktualisiert und an unterschiedliche Ausbildungsberufe angepasst werden. Jedoch sollte die Reflektion der Ergebnisse zeitlich großzügig eingeplant werden.

Vorteile:

Durch das Feedback von Auszubildenden erhalten Ausbildungsverantwortliche einen neuen Blick auf die Strukturen und Abläufe der Ausbildung. So können mögliche Schwachstellen aufgedeckt und bearbeitet werden. Auch die Zufriedenheit der Auszubildenden kann so gesteigert werden.

Herausforderungen:

Der Feedbackbogen ermöglicht es den Auszubildenden zwar, regelmäßig Lob und Kritik zu äußern. Jedoch kann es sein, dass sie sich nicht trauen, auch Negatives anzubringen oder dies wahrheitsgemäß zu äußern aus Angst vor Konsequenzen. Daher ist dieses Werkzeug nur einzusetzen, wenn das Feedback von Betriebsseite offen und produktiv aufgenommen wird.



Bei Feedback kommt es auf das Wie an!

Feedbackgespräche führen

Im Arbeitsalltag sollte auf der einen Seite routinemäßig Feedback durch das Ausbildungspersonal erfolgen. Dies kann zum Beispiel kurz am Ende einer Arbeitswoche geschehen. Hier kann abgeklärt werden, was gut gelaufen ist und woran der/die Auszubildende noch arbeiten kann.

Zudem sollten auf der anderen Seite in der Probezeit zeitlich festgelegte Feedbackgespräche stattfinden. Neben einem ersten Gespräch nach ca. zwei Monaten Ausbildungszeit ist noch ein Gespräch am Ende der Probezeit sinnvoll. In diesen Gesprächen wird der aktuelle Leistungsstand des/der Auszubildenden und individuelle Stärken und Schwächen besprochen. Hierfür hilfreich ist ein Bewertungsbogen oder der Vergleich mit dem Anforderungsprofil der Ausbildungsstelle. Sparen sie dabei nicht mit Lob. Wird Kritik geübt, sollte diese so konkret wie möglich formuliert werden, sodass der/die Auszubildende diese nachvollziehen kann. Auf der anderen Seite berichtet der/die Auszubildende von ersten Erfahrungen im Betrieb und die Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem Ausbildungspersonal.

Das strukturierte Feedbackgespräch mit einem Auszubildenden nimmt ein bis zwei Stunden in Anspruch. Hilfreich bei der Durchführung ist auch ein Leitfaden, der das Gespräch strukturiert. Hierzu gibt es diverse Vorlagen, die genutzt werden können.

Checkliste zur Kontrolle vermittelter Ausbildungsinhalte

Der betriebliche Ausbildungsplan umfasst viele unterschiedliche Arbeits- und Lernbereiche. Um hier als Betrieb den Überblick zu behalten, bietet sich eine Checkliste an, in welcher bereits vermittelte Ausbildungsinhalte ersichtlich sind. Für die Checkliste zur Kontrolle vermittelter Ausbildungsinhalte bietet sich eine tabellarische Übersicht an, in der neben den Ausbildungsinhalten die verantwortliche Fachkraft sowie eine Spalte für den „Erledigt“-Vermerk enthalten ist. Ausgehend vom betrieblichen Ausbildungsplan werden hier sämtliche Ausbildungsinhalte eingefügt. Diese können nach Schwerpunkten oder Ausbildungsbereichen gegliedert werden. Die Checkliste kann dann vom Auszubildenden oder vom Ausbildungspersonal geführt werden. Ist ein Ausbildungsinhalt vermittelt worden, wird dies von der entsprechenden Fachkraft in der Checkliste vermerkt.

Vorteile: Indem eine Checkliste mit allen Ausbildungsinhalten erstellt wird, die ein/e Auszubildende/r erlernen muss, haben sowohl Betrieb als auch die Auszubildenden einen laufenden Überblick über den Stand der Ausbildung. So werden keine Ausbildungsinhalte übergangen und Auszubildende können ggf. aktiv nachhaken, falls irgendwelche Inhalte noch fehlen.

“Um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden, ist zu raten, Bewertungen anhand von Praxisbeispielen zu erläutern.“

Auszubildende beurteilen—aber mit Struktur!

Die Erstellung von Beurteilungsbögen über die Leistungen von Auszubildenden stellt eine wichtige Säule in der betrieblichen Ausbildung dar. Es hilft dabei, die bisherige Ausbildung zu reflektieren und unterstützt bei der Kommunikation mit Auszubildenden.

Die Beurteilung der Auszubildenden sollte einheitlich und systematisch erfolgen. Daher ist es sinnvoll, einen Bogen zur Bewertung zu erstellen, welcher durchgängig verwendet wird. Auf diesem können mithilfe einer Bewertungsskala die Leistung und das Verhalten eines Auszubildenden beurteilt werden. Das Ausbildungspersonal füllt den Bogen anhand von Beobachtungen während der betrieblichen Ausbildungszeit aus. Dies sollte in regelmäßigen Abständen geschehen (z. B. beim Wechsel in eine neue Abteilung). Der Beurteilungsbogen kann auch für eine Selbsteinschätzung der Auszubildenden werden. Ist die Beurteilung erfolgt, wird dem/der Auszubildenden die Bewertung mitgeteilt. Dies geschieht idealerweise in einem Beurteilungsgespräch. Um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden, ist zu raten, Bewertungen anhand von Praxisbeispielen zu erläutern, sodass der/die Auszubildende diese nachvollziehen kann. Auch sollte die Möglichkeit gegeben sein, sich zu den Bewertungen zu äußern und Stellung zu beziehen. Auch erhält der/die Auszubildende eine Abschrift der Bewertung. Die

Beurteilungsbögen sollten gesammelt werden, sodass die Entwicklung der Leistung verfolgt werden kann.

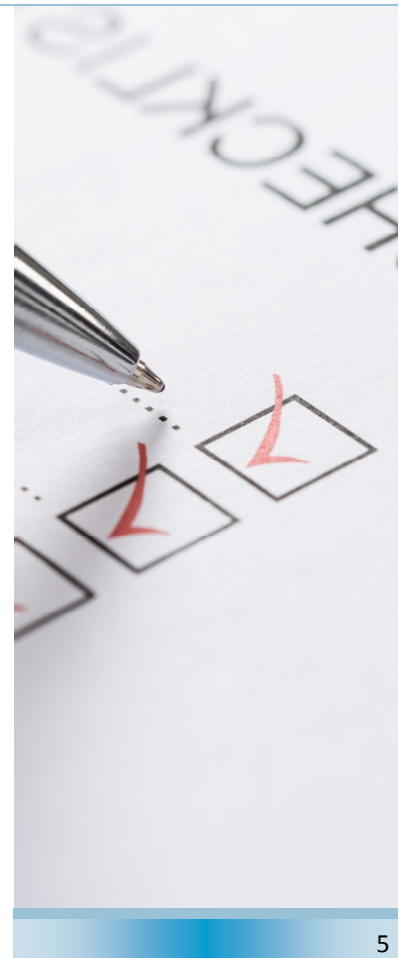
Die Erstellung eines Beurteilungsbogens ist mit geringem Aufwand verbunden, da hier vorgefertigte Muster verwendet werden können. Jedoch sollte man die Nutzung eines Beurteilungsbogens immer mit einem anschließenden Gespräch verbinden, um Missverständnisse und Schwierigkeiten zu vermeiden (insbesondere bei schlechten Bewertungen).

Vorteile:

Durch die regelmäßige Nutzung von Beurteilungsbögen werden Leistungen der Auszubildenden schriftlich festgehalten. Dadurch hat das Ausbildungspersonal jederzeit die Möglichkeit, die Entwicklung eines Auszubildenden nachzuvollziehen. Zudem ist der Beurteilungsbogen eine gute Grundlage für Beurteilungs- und Feedbackgespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildungspersonal.

Herausforderungen:

Insbesondere bei schlechten Bewertungen kann die Beurteilung für Auszubildende entmutigend wirken. Hier ist es von enormer Bedeutung, dass das Ausbildungspersonal diese erläutert und Auszubildende somit nicht das Gefühl haben, ungerecht behandelt worden zu sein.





Praktika effektiv gestalten

In fast allen Schulen in Deutschland sind Schülerpraktika verpflichtend. Zusammen mit freiwilligen Praktika sind sie eine hervorragende Gelegenheit für Betriebe, für sich und den Ausbildungsberuf zu werben und potenzielle Auszubildende kennenzulernen.

Praktika sollten genauso wie die Ausbildung aktiv beworben werden. Doch auch die Mund-zu-Mund-Propaganda sollte nicht unterschätzt werden. Informieren Sie daher Ihr Personal über die Möglichkeiten eines Praktikums. Bevor ein Praktikum durchgeführt wird, ist zu raten mit dem/der Schüler/in ein Bewerbungsgespräch durchzuführen. Hier können das Unternehmen und der Ausbildungsberuf vorgestellt werden, doch auch die gegenseitigen Erwartungen an das Praktikum abgestimmt werden.

Ein Schülerpraktikum dauert in der Regel eine bis drei Wochen. Der Ablauf und die Inhalte sollten genau geplant werden: Welche Abteilungen sollen durchlaufen werden? Welche Aufgaben kommen dabei in Betracht? Welche Materialien werden hierfür benötigt? Ein Praktikumsplan ist hierfür sinnvoll. Während der Praktikumszeit sollte der/die Praktikant/in einen festen Ansprechpartner haben. Diese Aufgabe kann beispielsweise von Auszubildenden übernommen werden. Führen Sie am Ende des Praktikums ein Feedbackgespräch. Auf dessen Grundlage wird auch eine Praktikumsbescheinigung und -Beurteilung erstellt. Konnte der/die Praktikant/-in überzeugen, kann unter Umständen ein konkretes Ausbildungsangebot gemacht werden.

„Konnte ein Praktikant überzeugen, kann unter Umständen direkt ein konkretes Ausbildungsangebot gemacht werden.“

WO BEKOMME ICH HILFE?

Sie haben Fragen rund um das Thema Ausbildung und Praktika?

Das Projektteam MEMA-Fachkraft plus steht Ihnen zur Seite, um Ihre Fach- und Führungskräfte von Morgen auszubilden:

Andrea Santel

☎ 05921-3083272

✉ santel@btz-handwerk.de

Sarah Lüttmann

☎ 0591-9730460

✉ luettmann@btz-handwerk.de

Manfred Pletz

☎ 0591-9730465

✉ pletz@btz-handwerk.de

Warum überhaupt Praktika anbieten?

- ⇒ Lernen Sie passende Fachkräfte von morgen kennen! In einem Praktikum können Sie sich ein Bild davon machen, ob ein Praktikant in den Betrieb passen könnte! Dadurch können Sie die Gefahr eines späteren Ausbildungsabbruchs deutlich senken, da der Jugendliche den Betrieb und Ausbildungsberuf bereits einschätzen kann.
- ⇒ Sie können junge Leute bereits frühzeitig an Ihr Unternehmen binden!
- ⇒ Praktikanten bringen neues Wissen und neue Impulse in Ihr Unternehmen ein!
- ⇒ Ein Praktikum ist ein hervorragendes Rekrutierungsinstrument zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs! Indem Sie den Jugendlichen bereits im Praktikum kennenlernen, haben Sie die Möglichkeit herauszufinden, ob er oder sie sich für eine Ausbildung im Betrieb eignet! Das Praktikum kann somit aus Vorauswahl zur Ausbildung gesehen werden.
- ⇒ Durch Praktika werben Sie nicht nur für Ihren Betrieb, sondern auch für die gesamte Branche und den Ausbildungsberuf.

Was es noch so gibt:

Azubi-Marketing		Zielgruppe der Maßnahme = x und Relevanz = schattiert			Hier sind Sie dran:		Das ist nichts für uns:
Maßnahmen, die Sie möglicherweise in Ihrem Betrieb durchführen oder umsetzen:		Schüler-/innen	Eltern	Lehrkräfte	Wir nutzen die Maßnahme.	Das könnte für uns etwas sein.	
A	Praktikum	x	x				
B	Unternehmenswebsite mit Azubiseite (oder auch Azubiblog)	x	x				
C	Stellenanzeigen in Online-Jobbörsen	x					
D	Azubi-Speed-Dating	x					
E	Schulkooperation		x	x			
F	Betriebserkundung (Schülerexkursion mit Aufgaben im Unternehmen und anschließender Auswertung)	x		x			
G	Ausbildungsmessen /Ausbildungstour	x	x	x			
H	Tag der offenen Tür (als Veranstaltung geplant)	x	x				
I	Soziale Medien wie Facebook, Blogs	x					
J	Stellenanzeigen in lokalen Medien	x	x				
K	Betriebsbesichtigung - Führung durch das Unternehmen	x	x	x			
L	Girls Day/Boys Day (Aktionstag mit Zielgruppenfokus)	x					
M	Werbung in lokalen Medien und Online	x	x				
N	Pressearbeit (Informationen für lokale, regionale Medien über Ihre Ausbildungsaktivitäten)	x	x				
O	Meldung von Stellen bei der Agentur für Arbeit	x					
P	Informationsflyer	x	x				
Q	Jobbörsen der Kammer und des Verbands	x	x				
R	Unternehmens-Casting	x					
S	Ausbildungsbotschafter (eigene Azubis als „Botschafter“ in der Schule)	x		x			
T	Direkte Empfehlungen von Beschäftigten	x	x				
U	Sponsoring (Sportvereine, Feuerwehr, etc.)	x	x				

Quelle: Darstellung in Anlehnung an: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (2015): Vom Du zum Wir - Jugendliche aktiv ansprechen und für eine Ausbildung gewinnen. Leitfaden 2. Fachkräftesicherung, Eschborn.
<https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/leitfaden/vom-du-zum-wir-jugendliche-aktiv-ansprechen-und-fuer-eine-ausbildung-gewinnen/> Stand 08.03.2017

JOBSTARTER plus

Stärkung der beruflichen Bildung: Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB).

Mit MEMA-Fachkraft plus durch das Ausbildungsjahr!

Ausbildung ist für kleine und mittlere Unternehmen die beste Möglichkeit, den Bedarf an Fachkräften langfristig zu sichern. Dabei ist die Gewinnung von passenden Auszubildenden nur eine Seite der Medaille. Um junge Menschen nachhaltig zu leistungsfähigen Fachkräften zu schulen, ist eine leistungsstarke Ausbildung grundlegend. Hier setzt das Projekt *MEMA-Fachkraft plus* das BTZ des Handwerks an. Denn: Gute Ausbildung spricht sich herum!

In Zusammenarbeit mit dem MEMA-Netzwerk erarbeitet das Projektteam ein vielfältiges Angebot rund um das Thema Ausbildung. Zentrales Element der Projektarbeit ist die betriebliche Beratung: Wie setze ich den Ausbildungsplan konkret um? Welche Fördermöglichkeiten kann ich in Anspruch nehmen? Wie gehe ich mit schwierigen Auszubildenden um? Gemeinsam mit Ihnen analysiert das Projektteam Ihre betriebliche Ausbildungssituation, beantwortet individuelle Fragen und erarbeitet mit Ihnen einen Handlungs- und Aktivitätenplan.

Zur Erweiterung des Beratungsangebots hat das Projektteam die MEMA-Ausbildungsplattform entwickelt. Sie stellt Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen aus der Region für Auszubildende und Auszubildende dar. Dies ermöglicht einen schnellen Überblick über Angebote und hilft Ihnen bei der Entscheidung für passende Qualifizierungen. Auch stellen wir Ihnen unterschiedliche Ausbildungswerkzeuge zur Strukturierung der Ausbildung vor.

Besuchen Sie uns daher auf der MEMA-Ausbildungsplattform: www.mema-fachkraft.de.

BTZ des Handwerks GmbH

Beckstraße 19
49809 Lingen (Ems)

Telefon: 0591-9730460
Fax: 0591-973040
E-Mail: info@btz-handwerk.de



Gefördert als
JOBSTARTER plus-Projekt aus
Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und
des Europäischen Sozialfonds.



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten