

Hermann-Schmidt-Preis 2018

Auszeichnung für Innovative Berufsbildung



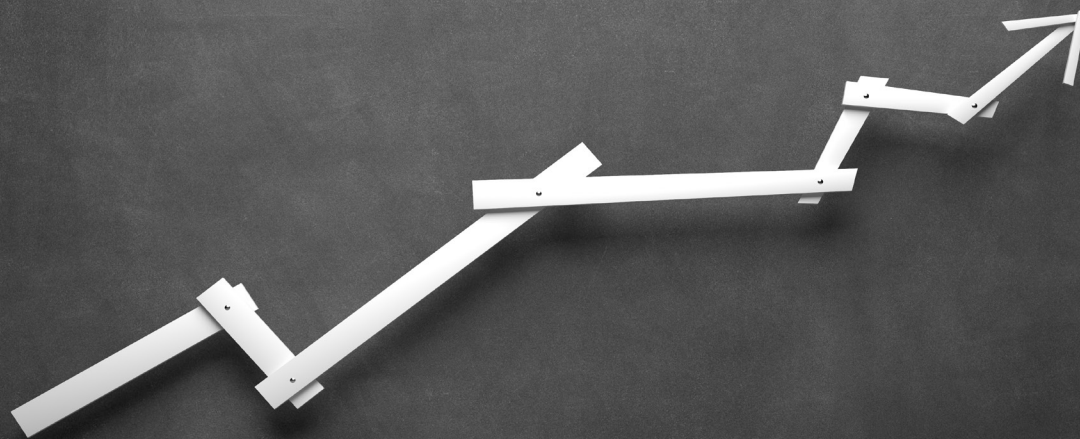
*Innovative
Berufsbildung*

Wettbewerbsthema 2018

Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung

Vier Projekte aus Melle, Dortmund, Jena und Cloppenburg sind 2018 im Wettbewerb um den Hermann-Schmidt-Preis vom Verein „Innovative Berufsbildung“ für ihre herausragenden Leistungen ausgezeichnet

worden. Wettbewerbsthema war „Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“. Die Preisverleihung fand am 6. Juni 2018 in Berlin statt. (vollständiger Artikel ab Seite 4)



Copyright: Fotolia



WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

inhalt

- 04 Nachwuchssicherung und
Karriereförderung durch berufliche Bildung
- 06 Hermann-Schmidt-Preisträger 2018:
„Nachhaltige Auszubildendengewinnung und
-bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels
und des demografischen Wandels“
ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG, Melle
- 08 Sonderpreis: „Der Geförderte Neueinstieg“
REWE Dortmund SE & Co. KG
- 09 Sonderpreis: „JenaJobBlog“
Karl-Volkmar-Stoy-Schule Jena
- 10 Sonderpreis: „Zukunftsmodell Ausbildung.Plus“
*Berufsbildende Schulen am Museumsdorf
Cloppenburg*
- 11 Best Practice: „Solar Port mit E-Bike und
Fahrradsimulation“
Berufsbildende Schulen II des Landkreises Gifhorn
- 12 Best Practice: „Heller Lehr- & Lernfabrik/
ProfiTrainer“
Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH, Nürtingen
- 13 Best Practice: „Donnerstagspraktikanten“
Solarlux GmbH, Melle
- 14 Literaturverzeichnis
Weiterführende Informationen

Hermann-Schmidt-Preis Auszeichnung für Innovative Berufsbildung

Wettbewerbsthema 2018 Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch

Vier Projekte aus Melle, Dortmund, Jena und Cloppenburg sind 2018 im Wettbewerb um den Hermann-Schmidt-Preis vom Verein „Innovative Berufsbildung“ für ihre herausragenden Leistungen ausgezeichnet worden. Wettbewerbsthema war „Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“. Die Preisverleihung fand am 6. Juni 2018 in Berlin statt.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 100.000 zurückgegangen. Dies geht in erheblichem Maß auf den Rückgang bei den Schulabgängern zurück, doch entscheiden sich auch immer mehr junge Menschen für ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule.

Nach wie vor ist das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung aber vorhanden. Der



Copyright: Fotolia

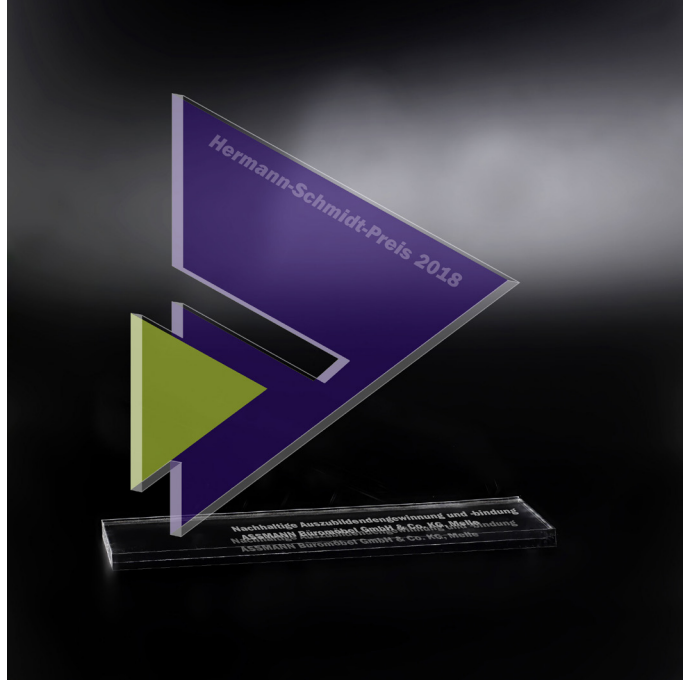
und ch berufliche Bildung

Anteil der Jugendlichen mit Studienberechtigung unter den Auszubildenden wächst. Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den Berufen. Bestimmte Ausbildungsberufe stoßen bei den Jugendlichen auf wenig Interesse. Betroffen sind insbesondere einige Handwerksberufe. Die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze erreicht neue Rekordwerte, während andere Ausbildungsberufe zum Teil hoffnungslos überlaufen sind. Folge: Die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt verschärfen sich.

Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für die künftige Nachwuchssicherung durch die Betriebe? Welche Rekrutierungsstrategien, welche Kooperationsformen und Netzwerke erweisen sich als tragfähig, um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu fördern? Und wie können betriebliche Berufslaufbahnkonzepte zur Karriereförderung oder Modelle zur Integration von

Seiteneinsteigern aussehen? Das Thema des diesjährigen Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis 2018“ lautete daher „Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“.

Antragsberechtigt waren Betriebe, berufliche Schulen und berufliche Bildungseinrichtungen in Kooperation mit Betrieben und/oder beruflichen Schulen.



Copyright: Verein für Innovative Berufsbildung

Das mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2018 ausgezeichnete Projekt wurde unter insgesamt 14 Bewerbungen durch eine unabhängige Fachjury ausgewählt und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro. Darüber hinaus hat die Jury drei weitere Wettbewerbsbeiträge mit einem Sonderpreis ausgezeichnet, die jeweils ein Preisgeld von 1.000 Euro erhielten.

Die Preisverleihung fand anlässlich des BIBB-Kongresses „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ in Berlin statt. Der Kongress wurde von mehr als 800 Gästen aus dem In- und Ausland besucht.

Der Verein:

Ziel des 1996 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn und wbv Media in Bielefeld gegründeten gemeinnützigen Vereins „Innovative Berufsbildung e. V.“ ist es, innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis zu initiieren, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Mit dem jährlich vom Verein verliehenen „Hermann-Schmidt-Preis“ werden besondere Leistungen in ausgewählten Bereichen der beruflichen Bildung ausgezeichnet. Namensgeber des Wettbewerbs ist Prof. Dr. Hermann Schmidt, der von 1977 bis 1997 Präsident des BIBB war.

Nachhaltige Auszubildendengewinnung und -bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels

ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG, Melle

Den Ausgangspunkt für das prämierte Projekt der ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG aus Melle bildeten zwei parallele Entwicklungen. Zum einen wählen viele Jugendliche aufgrund des anhaltenden Bildungstrends vermehrt einen schulischen Ausbildungsweg, um über ein anschließendes Fach- oder Hochschulstudium den Einstieg ins Berufsleben zu schaffen – mit der Folge, dass sich das Angebot an beruflich Qualifizierten verringert und die Fachkräftelücke wächst. Zum anderen musste das Unternehmen infolge des Fachkräftemangels zurückgehende Zahlen verzeichnen. Das veranlasste ASSMANN im Jahr 2013 seine Ausbildung und seine Auszubildendengewinnung kritisch auf den Prüfstand zu stellen. Es kreierte infolgedessen eine Vielzahl von aufeinander abgestimmten Einzelprojekten, die in der prämierten Maßnahme „Nachhaltige Auszubildendengewinnung und -bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels“ strategisch gebündelt wurden und das Ziel hatten, die Quantität der Bewerbungen sowie die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber wieder zu heben.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde unter anderem die Zusammenarbeit mit den Unternehmen in der Region, mit dem industriellen Arbeitgeberverband sowie den regionalen Medien intensiviert und das „Meller-Netzwerk“ eingerichtet. Es bietet Jugendlichen eine schnelle und unkomplizierte Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche. Unter www.deine-zukunft-melle.de stehen Informationen über regionale Unternehmen, Ausbildungsplatzangebote und freie Stellen zur Verfügung. Die Jugendlichen können sich über diese Online-Plattform auch mittels eines vereinfachten Verfahrens direkt bei den dort aufgeführten Unternehmen bewerben.

6

*Bereits mit den ersten Energie-Scout-Projekten in 2016 und 2017 haben die Auszubildenden bei ASSMANN eine Energieeinsparung von über 20.000 € erzielen können.
Copyright: ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG*





Teambuilding-Maßnahme:
Nachdem 2016 die gemeinsame Kanu-tour zum Kennenlernen der neuen Auszubildenden sehr gut angekommen ist, haben die Beteiligten für 2017 eine ähnliche Tour mit dem Schlauchboot organisiert.
Copyright:
ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG

Zusätzlich hat das Unternehmen ASSMANN, ebenfalls in Kooperation mit weiteren Betrieben der Region, das Projekt „Blick hinter die Kulissen“ ins Leben gerufen. Schülerinnen und Schülern ab der 9. Klasse werden Betriebsbesuche angeboten, bei denen den Jugendlichen die Unternehmen sowie verschiedene betriebliche Ausbildungsangebote vorgestellt werden.

Zum neu gestalteten Ausbildungskonzept des Unternehmens gehören auch die interne Förderung der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen durch Produkt- und berufsorientierte „Soft-Skills“-Schulungen. Eine neu aufgelegte Willkommensbroschüre und Teambuilding-Maßnahmen gehören ebenso zum Konzept wie zum Beispiel „ältere“ Auszubildende als Ausbildungspaten für die Neulinge einzusetzen.

Mit dem Projekt „Energie-Scouts“ sensibilisiert das Unternehmen darüber hinaus seine Auszubildenden im Rahmen einer Mittelstandsinitiative für die Themen „Energiewende und Klimaschutz“. Aus unterschiedlichen Workshop-Modulen erhalten alle Auszubildenden eine umfassende Qualifizierung zu Energiefragen und erarbeiten konkrete Projekte, über die sie in Facharbeiten berichten.

Zudem beteiligt sich das Unternehmen am Fachkreis „Personalmanagement“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Osnabrück mit dem Ziel, den betriebsübergreifenden Erfahrungsaustausch über Auszubildendengewinnung und betriebliche Ausbildungsprojekte zu intensivieren.

Aktuell beschäftigt das 1939 gegründete Unternehmen rund 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 20 Auszubildende in den Berufen Industriekaufmann/-frau, Fachinformatiker/-in (sowohl für Anwendungsentwicklung als auch für Systemintegration), Holzmechaniker/-in, Mechatroniker/-in und Berufskraftfahrer/-in.

Die Jury würdigt die Vielzahl der aufeinander abgestimmten Aktivitäten des Unternehmens zur Gewinnung von Auszubildenden und künftigen Fachkräften. Die Jury betont insbesondere, dass diese Aktivitäten sowohl innerbetriebliche als auch betriebsübergreifende regionale Elemente beinhalten und hebt hervor, dass der innovative Ansatz des Projekts sehr gut auf andere Unternehmen und Regionen übertragbar ist.

Kontakt:

Rabea Brammer-Surendorff
ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG
Heinrich-Assmann-Straße 11
49324 Melle
Telefon: 05422 / 706-127
E-Mail: rabea.brammer-surendorff@assmann.de

Sonderpreis 2018

Der Geförderte Neueinstieg REWE Dortmund SE & Co. KG



Mit dem Projekt „Der Geförderte Neueinstieg“ will REWE Dortmund langzeitarbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsalltag integrieren, denn vom

Die Teilnehmenden werden durch die Maßnahme für den beruflichen Alltag im Einzelhandel fit gemacht und wieder in den Arbeitsmarkt integriert.



Warenkunde-Unterricht zum Thema Fleisch
Copyright: REWE Dortmund SE & Co. KG

Fachkräftemangel ist auch REWE Dortmund betroffen. Jedes Jahr bleiben bei REWE Dortmund viele Stellen und Ausbildungsplätze unbesetzt – insbesondere an den Servicetheken für Wurst, Fleisch und/oder Käse.

Ziel der Weiterbildung ist es deshalb, den Fachkräftemangel bei REWE Dortmund zu verringern sowie fachlich gut geschulte und motivierte Servicekräfte für die Bedienungstheken bei REWE zu gewinnen.

Das Projekt gliedert sich während seiner sechsmonatigen Laufzeit in drei Phasen. In Zusammenarbeit mit den Jobcentern wird eine Vorauswahl geeigneter Personen getroffen, die zunächst eine zweimonatige Vorbereitungsphase bei einem Träger der beruflichen Qualifizierung durchlaufen. Daran schließt sich eine dreimonatige, fachliche Kenntnisvermittlung sowie die praktische Erprobung

bei REWE an, die von einem sich anschließenden einmonatigen sozialen Einzelcoaching beim Träger der beruflichen Qualifizierung abgerundet wird. Während des dreimonatigen Betriebspraktikums finden an drei Wochen Intensivtrainings im eigenen Schulungszentrum statt. Jeder Freitag ist ein Reflexionstag.

An den bisher durchgeführten zwei Lehrgängen in 2016 und 2017 haben insgesamt 29 Personen teilgenommen, von denen 20 im Anschluss einen festen Arbeitsvertrag bei REWE erhielten. Im Juni 2018 startet der nächste Lehrgang.

8

Für die Jury stellt das Projekt ein gutes Modell für die Re-Integration von Langzeitarbeitslosen beziehungsweise Seiteneinsteigern in den Arbeitsmarkt durch eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme dar. Die Jury würdigt vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen, die es bei der Integration dieser Zielgruppe zu bewältigen gilt, vor allem die beachtliche Erfolgsquote des Projekts.

Kontakt:

Helmut Güttmann
REWE Dortmund SE & Co. KG
Asselner Hellweg 1-3
44309 Dortmund
Telefon: 0231/2500449
E-Mail: Helmut.Guettmann@rewe-dortmund.de

Sonderpreis 2018

JENA JOB BLOG Karl-Volkmar-Stoy-Schule Jena

Das Projekt „JenaJobBlog“ stellt einen modernen und innovativen Weg der Jobvermittlung dar und wurde von der Karl-Volkmar-Stoy-Schule in Jena konzipiert. Das staatliche Berufsschulzentrum für Wirtschaft und Verwaltung bietet den Schülerinnen und Schülern der Fachrichtung Betriebswirtschaft die Möglichkeit, sich nach absolvierter Berufsausbildung und ausreichender Berufserfahrung zum staatlich geprüften Betriebswirt fortzubilden. Dabei stellt der Bereich „Personalwirtschaft“ einen Schwerpunkt der Weiterbildung dar.

Der von den Schülerinnen und Schülern gestaltete und redaktionell verantwortete „JenaJobBlog“ dient seit Oktober 2015 als internetbasierte Stellenbörse, an der sich mittlerweile mehr als 50 Unternehmen aus der Region Jena beteiligen. Er bietet künftigen Auszubildenden Orientierungshilfe bei der Berufswahl, veröffentlicht freie Ausbildungsstellen und ver-

mittelt Festanstellungen sowie Praktika. Außerdem veröffentlicht er Tipps und Informationen über Ausbildungsmessen und andere Veranstaltungen rund um das Thema „Arbeitswelt“. Der Blog verzeichnete bislang rund 1,5 Millionen Aufrufe.

Ziel des Projekts ist es, jungen Menschen Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Unternehmen bei der Rekrutierung ihres Fachkräftenachwuchses zu unterstützen. Die am Projekt beteiligten Schülerinnen und Schüler lernen zudem moderne Formen des e-Recruitings kennen beziehungsweise führen diese selbst aktiv durch. Sie knüpfen Kontakte zu Unternehmen, lernen deren Personalarbeit kennen und sind durch ihre erworbenen Spezialkenntnisse im e-Recruiting selbst gefragte Fachkräfte. Nach Ausscheiden eines Absolventenjahrgangs wird die Betreuung des JobBlogs durch die Folgeklassen übernommen.



*Fachschüler/-in bei der praktischen Arbeit am JenaJobBlog
Copyright: Rose*

Die Jury würdigt das ausgezeichnete Projekt, weil es Jugendlichen und Unternehmen dient, stabile Netzwerke zur Karriereförderung mit dualer Berufsausbildung schafft, zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in der Region beiträgt und die Kernkompetenzen der beteiligten Schülerinnen und Schüler in der Personalrekrutierung verbessert.

Kontakt:

Richard Brömel
Karl-Volkmar-Stoy Schule Jena
Paradiesstraße 5
07743 Jena
Tel.: 03641/45360
E-Mail: broemel@stoysschule.de

Sonderpreis 2018

Zukunftsmodell „Ausbildung.Plus“ Berufsbildende Schulen (BBS) a.M. Cloppenburg



UNSER JOB. DEINE ZUKUNFT.

AUSBILDUNG.PLUS bietet eine verkürzte reguläre Ausbildung mit Übernahmeabsicht, Weiterbildung zum Wirtschaftsfachwirt, Ausbildereignungsprüfung, Auslandsaufenthalt und interdisziplinäre Soft Skills.

Jetzt informieren!

AUSBILDUNG.PLUS
Tel.: 05432 / 92006
info@ausbildungpluskarriere.de
www.ausbildungpluskarriere.de



Flyer Ausbildung Plus - Copyright: Berufsbildende Schulen (BBS) am Museumsdorf Cloppenburg

Die Jury würdigt das Projekt als attraktive Alternative zu einem betriebswirtschaftlichen Bachelor-Studium und betont insbesondere den innovativen Charakter der durchgängigen Verknüpfung zwischen betrieblicher Praxis und schulischem Lernen. Die Jury hebt zudem die vorbildliche Kooperation von Schule und regionaler Wirtschaft sowie das hohe Übertragungspotenzial des Projekts hervor.

Mit dem Projekt „Ausbildung.Plus“ haben die Berufsbildenden Schulen (BBS) am Museumsdorf Cloppenburg sowie der speziell hierfür gegründete Verein „Ausbildung.plus e.V.“ in Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft, der örtlichen Industrie- und Handelskammer sowie dem Landkreis ein Qualifizierungskonzept entwickelt, das die duale Berufsausbildung direkt im Anschluss mit einer passgenauen Weiterbildung verknüpft. Ziel des Projekts ist es, leistungsstarke und -willige Jugendliche über die duale Berufsausbildung und eine qualifizierte berufliche Weiterbildung leichter und früher an die Unternehmen der Region zu binden, den Fachkräftenachwuchs zu sichern und sie auf künftige Leitungsaufgaben vorzubereiten. Insofern bietet dieses Qualifizierungs- beziehungsweise betriebliches Karriereangebot den Jugendlichen attraktive Zukunftsperspektiven. Es verbessert ihre Arbeitsmarktchancen und stellt für sie eine echte Alternative zu einem Bachelor-Studium dar.

Das Projekt besteht im Kern aus zwei Teilen: Die kaufmännischen Auszubildenden absolvieren direkt im Anschluss an ihre verkürzte Ausbildung eine 1,5-jährige Weiterbildung zum Wirtschaftsfachwirt. In etwa dreieinhalb Jahren erwerben sie so einen Ausbildungs- und einen attraktiven Fortbildungsabschluss. Die Teilnehmenden legen zudem die Ausbildereignungsprüfung ab und absolvieren ein mindestens dreiwöchiges Auslandspraktikum. Während der 1,5-jährigen Weiterbildungsphase sind die Fachkräfte an 3,5 Tagen in der Woche im Betrieb beschäftigt, die restlichen 1,5 Tage werden an der Schule für die Weiterbildung genutzt. Die Qualifizierungskosten von insgesamt rund 5.000 Euro werden vom Betrieb übernommen. An der seit 2013 angebotenen Qualifizierung nehmen zurzeit 32 Personen teil. Elf haben diese mittlerweile erfolgreich abgeschlossen.

Kontakt:

Günter Lübke
Berufsbildende Schulen (BBS)
am Museumsdorf Cloppenburg
Museumstraße 14 -16
49661 Cloppenburg
Telefon: 04471/9222-0
E-Mail: luebke@bbsam.de

Ausgewählte Best-Practice-Bewerbungen

Solar Port mit E-Bike und Fahrradsimulation Berufsbildende Schulen II des Landkreises Gifhorn

Ziel des Projekts der gewerblich-technischen Berufsbildenden Schulen II des Landkreises Gifhorn war es, einen modellhaften Solar Port für E-Bikes zu planen und anschließend zu konstruieren und zu produzieren. Der Port sollte smart und innovativ, vor allem aber unkompliziert und kostengünstig durch die Schülerinnen und Schüler zu fertigen sein. So wurde eine klimaschonende Versorgungslösung für E-Bikes an der Schule gefunden und eine autarke Solaranlage mit Speicherkapazität hergestellt.

Das Projekt trägt ferner zur Nachwuchsgewinnung für die Berufsschule bei, sensibilisiert zum Thema „Alternative Energien/Energieressourcen“ und weckt bei Schülerinnen und Schülern das Interesse für Naturwissenschaften und technische Ausbildungsberufe. Der Solar Port für E-Bikes kam erstmals auf der Ideen Expo 2017 in Hannover zum Einsatz.

Der solarbetriebene E-Bike-Port weist besondere Gestaltungsmerkmale auf: Die Verwendung von Profilen aus recycelbarem Aluminium für das

Grundgestell sichert die Standfestigkeit des Ports. Zwei Solarmodule liefern die unabhängige Stromversorgung der Bikes. Um einen Bezug vom Solar Port zum E-Bike herzustellen, wurde ein Fahrradsimulator als Unterrichtsmittel und Eventmodul konzipiert und hergestellt. Dieser Fahrradsimulator ist mit interaktiven Modulen bestückt und liefert über elektrische Geräte eine kumulierte Leistung an den Fahrradfahrer.

Der Solar Port soll in Kürze auf dem Schulhof fest installiert und in die Funktion als Auflade-Station von E-Bikes überführt werden. Er stünde somit allen Schülerinnen und Schülern sowie dem Lehrpersonal zur Verfügung.

Weiterhin ist geplant, dass auch die Allgemeinheit von der Auflade-Station profitiert. Der Touristenverband des Landkreises Gifhorn wurde über die Möglichkeit informiert, dass auch Gäste beziehungsweise Besucherinnen und Besucher ihre E-Bikes in Zukunft an der Schule aufladen können.



Messestand auf der Ideen-EXPO 2017 in Hannover - Copyright:
Berufsbildende Schulen II des Landkreises Gifhorn

Kontakt:

Carsten Melchert
Berufsbildende Schulen II des Landkreises Gifhorn
Koppelweg 50
38518 Gifhorn
Telefon: 05371/9465-0
E-Mail: carsten.melchert@bbs2-gifhorn.de

Solarport
BBS II
Gifhorn

Ausgewählte Best-Practice-Bewerbungen

Heller Lehr- & Lernfabrik/ProfiTrainer

Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH, Nürtingen

Die „Heller Lehr- & Lernfabrik“ wurde konzipiert, um dem drohenden Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Sie bietet interessierten Menschen den Rahmen für realitätsbezogene und handlungsorientierte Qualifizierungen.

Im Kern besteht das Projekt aus einer Experimentalfabrik, in der junge Menschen die gesamte Prozesswelt des Maschinenbaus erleben und gestalten. Von der Idee über die Fertigung bis zur Anwendung dient eine Bildungsmaschine als roter Faden. So entsteht eine „intelligente Fabrik“ mit allen Merkmalen flexibler Produktplanung und -fertigung, die sich durch Wandlungsfähigkeit, Ressourceneffizienz, ergonomische Gestaltung sowie die Integration von Kunden und Geschäftspartnern in die Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse auszeichnet.

Resultat sind motivierte, qualifizierte und engagierte Fachkräfte, aber auch transparente, produktive und wirtschaftliche Unternehmensprozesse, aus denen realitätsbezogene Dienstleistungen und Produkte hervorgehen. Ein Beispiel hierfür ist die Bildungs-

maschine „CNC ProfiTrainer“, die bereits in anderen Betrieben Anwendung findet.

Das Angebot der „Heller Lehr- & Lernfabrik“ richtet sich nicht nur an Auszubildende, Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, sondern auch an weiterbildungsinteressierte Fachkräfte, Meister und Techniker. Als Transferpartner stehen Kooperationsunternehmen, Unternehmen sowie wissenschaftliche Einrichtungen zur Verfügung.

Das ganzheitliche Konzept bietet praxisbezogene, moderne Lehr- und Lerninhalte. Bereits über 100 Personen haben sich an der Gestaltung von realitätsnahen Bildungsmaschinen beteiligt und so ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikationen erworben.

Das weltweit tätige Unternehmen entwickelt und produziert CNC-Werkzeugmaschinen und Fertigungssysteme für die spanende Bearbeitung. Es beschäftigt in Deutschland rund 2.000 Mitarbeitende. In Nürtingen werden 88 Auszubildende, 32 dual Studierende und 15 Personen aus Gastbetrieben qualifiziert.



Informelles und Implizites Lernen - Copyright: Heller

Kontakt:

Werner Kirsten
Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH
Gebrüder-Heller-Straße 15
72622 Nürtingen
Tel.: 07022/77-5330
werner.kirsten@heller.biz

Ausgewählte Best-Practice-Bewerbungen

Donnerstagspraktikanten

Solarlux GmbH, Melle

Ziel des Projekts ist es, Schülerinnen und Schülern handwerkliche Berufe nahe zu bringen, sie Produktion erleben und selber gestalten zu lassen, um so potenzielle Auszubildende zu gewinnen und langfristig den Bedarf an Fachkräften zu sichern.

Das Projekt „Donnerstagspraktikanten“, eine Kooperation der Solarlux GmbH aus Melle und der integrativen Gesamtschule (IGS) Melle, wurde erstmals im Jahr 2017 durchgeführt. Jeden Donnerstagnachmittag kommen während der Dauer eines Schulhalbjahres zehn Schülerinnen und Schüler der

die dazugehörigen Berufe kennen. Sie gewinnen unter Anleitung durch praktische Übungen erste Erfahrungen in der Metall- und Holzbearbeitung, im Wareneingang, der Lagerhaltung sowie der Verladung und Routenplanung. Die Schülerinnen und Schüler haben während des Projekts zudem die Möglichkeit, sich mit den Auszubildenden der Firma auszutauschen.

Während sich die Schülerinnen und Schüler ein Bild über die Berufe sowie die Aufgaben des Unternehmens machen können, hat im Gegenzug der Betrieb die Gelegenheit zu prüfen, ob sich unter den Donnerstags-



Klasse 9 der IGS Melle im Rahmen einer Schul-AG in das Unternehmen und lernen unterschiedliche Arbeitsbereiche und Prozesse der Firma Solarlux kennen. Um eine möglichst intensive Betreuung zu gewährleisten, werden die Schülerinnen und Schüler in zwei Kleingruppen aufgeteilt. Während des gesamten Projekts steht den Jugendlichen ein Ausbilder beziehungsweise ein Mitarbeiter der Firma als Experte und Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Schülerinnen und Schüler lernen die beiden Unternehmensbereiche „Aluminiumproduktion und -bearbeitung“ und „Lager- und Holzproduktion“ sowie

Mit Sorgfalt und Genauigkeit: Kommissionierung im Kleinteilelager - Copyright: Solarlux GmbH

praktikanten geeignete Auszubildende befinden. Das Unternehmen ist nach eigenen Angaben zuversichtlich, einige der Ausbildungsplätze 2019 mit den aktuellen Donnerstagspraktikanten besetzen zu können.

Die Solarlux GmbH, ein 1983 gegründetes Familienunternehmen in Melle, entwickelt, produziert und vertreibt Glas-Faltdürsysteme, Balkonverglasungen und Wintergärten aus Holz und Aluminium. Weltweit beschäftigt Solarlux mittlerweile rund 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter aktuell 43 Auszubildende in zehn Ausbildungsberufen.

Kontakt:

Tatjana Eichhorn
Solarlux GmbH
Industriepark 1
49324 Melle
Telefon: 05422/9271-0
E-Mail: t.eichhorn@solarlux.de

Literaturverzeichnis

Weiterführende Informationen

EINFANGEN REICHT NICHT : MITARBEITERBIN-
DUNG DURCH EMPLOYEE EXPERIENCE / FRANK
KOLBE. - ABB. IN: MANAGER-SEMINARE : WEI-
TERBILDUNGSMAGAZIN. - (2018), H. 238, S.
36-42

GOLDENE HÄNDE: PRAKTISCHE INTELLIGENZ ALS
CHANCE FÜR DIE BERUFSBILDUNG / MARGRIT
STAMM. - 1. AUFL. - BERN : HEP VERL., 2017.
- 146 S.: LITERATURANGABEN, GRAF. DARST. -
ISBN 978-3-03-550427-9

DIE ATTRAKTIVITÄT VON AUSBILDUNGSBERUFEN
IM HANDWERK: EINE EMPIRISCHE STUDIE ZUR
BERUFLICHEN ORIENTIERUNG VON JUGENDLI-
CHEN / TILL MISCHLER. - BIELEFELD: BERTELS-
MANN, 2017. - 180 S.: LITERATURANGABEN,
GRAF. DARST. - (BERICHTE ZUR BERUFLICHEN
BILDUNG) . - ISBN 978-3-7639-1189-9

FACHKRÄFTEENGPÄSSE IN UNTERNEHMEN: RE-
ZEPTE GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL: INTER-
NATIONALE FACHKRÄFTE, ÄLTERE BESCHÄFTIGTE
UND FRAUEN FINDEN UND BINDEN; STUDIE /
ALEXANDER BURSTEDDE; LYDIA MALIN; PAU-
LA RISIUS. - STAND: DEZEMBER 2017. - KÖLN,
2017. - 32 S.: TAB.; LITERATURANGABEN; ABB.
- [HTTPS://WWW.IWKOELN.DE/FILEADMIN/
USER_UPLOAD/STUDIEN/GUTACHTEN/PDF/KO-
FA-STUDIE_4_2017_FACHKRAEFTEENGPAAESSE.
PDF](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/KoFA-Studie_4_2017_Fachkraefteengpaesse.pdf) [ZUGRIFF:

BETRIEBLICHE FÖRDERUNG VON NACH-
WUCHSKRÄFTEN: DAS YOUNG PROFESSIONAL
PROGRAMM BEI EVONIK / CLAUDIA GRUSE-
MANN-SCHMIDT; FRAUKE RUHARDT. - ABB.
IN: BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRA-
XIS: BWP. - 46 (2017), H. 5, S. 40-41

UNTERSTÜTZUNG FÜR DAS WEITERBILDUNGS-
MANAGEMENT IN KMU: EIN QUALITÄTSWISSEN-
SCHAFTLICHER ANSATZ / MARCEL RANDERMANN;
THANH THUY NGUYEN; ROLAND JOCHEN. - LI-
TERATURANGABEN; TAB. IN: BERUFSBILDUNG IN
WISSENSCHAFT UND PRAXIS: BWP. - 46 (2017),
H. 5, S. 38-39

KARRIERE FÄNGT MIT GUTER AUSBILDUNG AN:
EXTERNER AUSBILDUNGS-MANAGEMENT UNTER-
STÜTZT KMU BEI DER SUCHE NACH UND ENT-
WICKLUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN / BERND
WEITERER; STEPHAN DIETRICH; EVA-MARIA
SOJA. IN: BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS: BWP. - 46 (2017), H. 5, S. 36-37

STELLENWERT UND ZUKUNFT BERUFLICHER AUS-
UND FORTBILDUNGSPROFILE: VERÄNDERUNGEN
INFOLGE DER AKADEMISIERUNG AUS UNTER-
NEHMENSICHT / UWE ELSHOLZ; ARIANE NEU;
ROMAN JAICH. - LITERATURANGABEN ; ABB.
IN: BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRA-
XIS: BWP. - 46 (2017), H. 5, S. 28-31

WAS BETRIEBE AN FACHKRÄFTEN MIT FORTBIL-
DUNGSABSCHLUSS SCHÄTZEN UND WIE SIE DIESE
UNTERSTÜTZEN KÖNNEN / REGINA FLAKE; MI-
CHAEL ZIBROWIUS. - LITERATURANGABEN; ABB.
IN: BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRA-
XIS: BWP. - 46 (2017), H. 5, S. 18-22

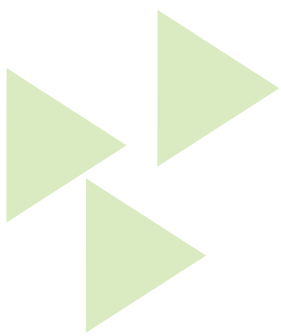
IM WETTBEWERB UM NACHWUCHSKRÄFTE:
INNOVATIVE REKRUTIERUNGSSTRATEGIEN DER
DEUTSCHEN BAHN / KATRIN SÜNERHAUF. - LI-
TERATURANGABEN. IN: BERUFSBILDUNG IN
WISSENSCHAFT UND PRAXIS: BWP. - 45 (2016),
H. 4, S. 40-41 - [HTTPS://WWW.BIBB.DE/VER-
OEFFENTLICHUNGEN/DE/PUBLICATION/DOWN-
LOAD/8070](https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8070) [ZUGRIFF: 15.8.2017]

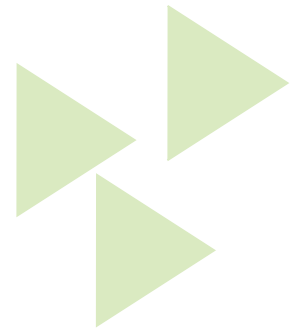
AUSBILDUNGS-WEBSITES - EIN ANZIEHUNGSPUNKT?
/ CHRISTOPH BECK; MARTINA GRONEMEYER. - ABB.
IN: PERSONALWIRTSCHAFT: MAGAZIN FÜR HUMAN
RESOURCES. - (2016), H. 4, S. 47-49

AUFSTIEGSFORTBILDUNG UND KARRIERE - QUO
VADIS?: VERWERTUNGSCHECHEN HÖHERER
BERUFLICHER ABSCHLÜSSE IN ZEITEN DER AKA-
DEMISIERUNG / ANJA HALL. - LITERATURANGA-
BEN, GRAF, DARST. IN: ARBEIT: ZEITSCHRIFT FÜR
ARBEITSFORSCHUNG, ARBEITSGESTALTUNG UND
ARBEITSPOLITIK. - 25 (2016), H. 3/4, S. 107-124

NACHWUCHSFÖRDERUNG IM MINT-BEREICH:
AKTUELLE ENTWICKLUNGEN, FÖRDERMASSNAH-
MEN UND IHRE EFFEKTE / SVITLANA MOKHONKO.
- STUTTGART: STEINER, 2016. - 203 S.: LI-
TERATURANGABEN, GRAF. DARST. - (EMPIRISCHE
BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG ; 2) . - ZUGL.:
STUTTGART, UNIV., DISS., 2016. - ISBN 978-3-
515-11322-9

HETEROGENITÄT UND VIELFALT IN DER BERUF-
LICHEN BILDUNG - KONZEPTE, HANDLUNGSAN-
SÄTZE UND INSTRUMENTE AUS DER MODELLVER-
SUCHSFORSCHUNG / GISELA WESTHOFF [HRSG.];
HELMUT ERNST [HRSG.]. - BIELEFELD: BERTELS-
MANN, 2016. - 376 S.: LITERATURANGABEN,
GRAF. DARST. - (BERICHTE ZUR BERUFLICHEN
BILDUNG). - ISBN 978-3-7639-1179-0





didacta
Verband der Bildungswirtschaft

Der Verein „Innovative Berufsbildung“ bedankt sich beim Didacta Verband der Bildungswirtschaft für die freundliche Unterstützung.

IMPRESSUM

Herausgegeben vom

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Andreas Pieper (verantwortlich)
Renate Schmidt, E-Mail: renate.schmidt@bibb.de

Layout und Gestaltung:

Renate Schmidt, E-Mail: renate.schmidt@bibb.de

Verlag

wbv Media GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
E-Mail: service@wbv.de
internet: www.wbv.de

Die **Vorauswahl der Preisträger** wurde durch die Koordinatoren der Jury vorgenommen:
Johanna Bittner-Kelber
Bent Paulsen
Günter Walden

Druck

Network2Print GmbH, Leverkusen
Zusätzlich steht eine digitale Fassung dieser Broschüre zum Download auf der Webseite des BIBB unter www.bibb.de zur Verfügung.

Bildmaterial

Die Fotos wurden von den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung gestellt.
Copyright Seite 1 und 2: Fotolia