



Fotoprotokoll: Ergebnisse der RUSTIK-Veranstaltung

Coaching der Ausbildenden - Bedeutung der Sinus-Milieus für die Ausbildung

Situation in der Vergangenheit: Wann wäre das Wissen hilfreich gewesen?

Das Wissen über Milieus fehlte in folgenden Bereichen:

- Ausbilder-Entwicklung: Bei der Supervision und der Schulung der Kommunikationsfähigkeit der Ausbildenden.
- Integration: Bei der Repräsentierung der Milieus und im Onboarding-Prozess zur Reduzierung von Vorurteilen.
- Verständnis: Es bestand ein Mangel an Verständnis der Zielgruppe, was zu Kommunikationsdefiziten führte.

Ausblick auf die Zukunft: Wie soll das Wissen genutzt werden?

Wie nutzen Auszubildende das Wissen?

- Offenheit zu schaffen und den Austausch zu fördern.
- Eine klare ACE-Haltung (Akzeptanz, Chancen, Entwicklung) zu etablieren.
- Die Förderung der Auszubildenden gezielter zu gestalten.

Wie wünschen sich Jugendliche die Nutzung?

- Nähe, Sicherheit und Vertrauen aufzubauen.
- Akzeptanz, Feedback und Verlässlichkeit zu gewährleisten.
- Ziel: Die Reduzierung der Abbruchquote durch verbesserte Betreuung.

Handlungsempfehlung:

Implementierung von Schulungen, die auf die kommunikative Kompetenz zur milieuspezifischen Betreuung fokussieren, um die Abbruchquote nachhaltig zu senken.



In welcher Situation in der Vergangenheit wäre das Wissen über die verschiedenen Sinus-Milieus hilfreich gewesen?

Supervision Schulklare-
denken eher
kontraproduktiv Kategorisierung
eher hinderlich

In welcher Situation wäre das Wissen über die versch. Milieus hilfreich gewesen?

Onboarding
Prozess Ausstell-
ung Bei Migra-
tionshintergrund

Einsparung
des aktuellen
Agubis

KOMMUNIKATION

Ausbildende Jugendliche

Wie nutzt ihr das Wissen über die Sinus-Milieus in Zukunft?

Wie wünscht ihr euch, dass Auszubildende das Wissen in ihre Arbeit einbringen?

Wie nutzt ihr das Wissen?

Wie wünscht ihr euch, dass das Wissen genutzt wird?

Offenheit
sichtbar
darstellen Anforderungen
individuell setzen Nähe Austausch

Austausch Kompromiss-
bereitschaft Sicherheit/
Vertrauen Feedback

ACE Akzeptanz Sensibilität

Förderung Veränderung,
Entwicklung

Ausbildung-
Potenz
(passend) Sensibilisierung
von
Mitarbeiter:innen Anpassung der
Agubi-Laufbahn Unterstützung
der
Beratende

Zeit
nehmen Praktiken
nutzen Schwellen
absenken Neue
Formate

Ausdauer

Thementisch 1:
Coaching der
Auszubildenden:
Bedeutung der Sinus-
Milieus für die
Ausbildung
RUSTIK



Kommunikation & die wahren Multiplikatoren: Wir müssen mit den Eltern und Peers reden

Situationsanalyse: Hürden und Hindernisse der Kommunikation

Die Kommunikation wird durch folgende Hürden blockiert:

- Ablehnung durch Kinder: "Kinder wollen nicht, dass Eltern reden."
- Kommunikationsdefizit: Eltern und Kinder reden nicht über Berufsbildung.
- Geringe Reichweite: Die Berufswahl wird als Privatsache angesehen.

Lösungsansätze: Strategien und Formate

Ziele und Multiplikatoren:

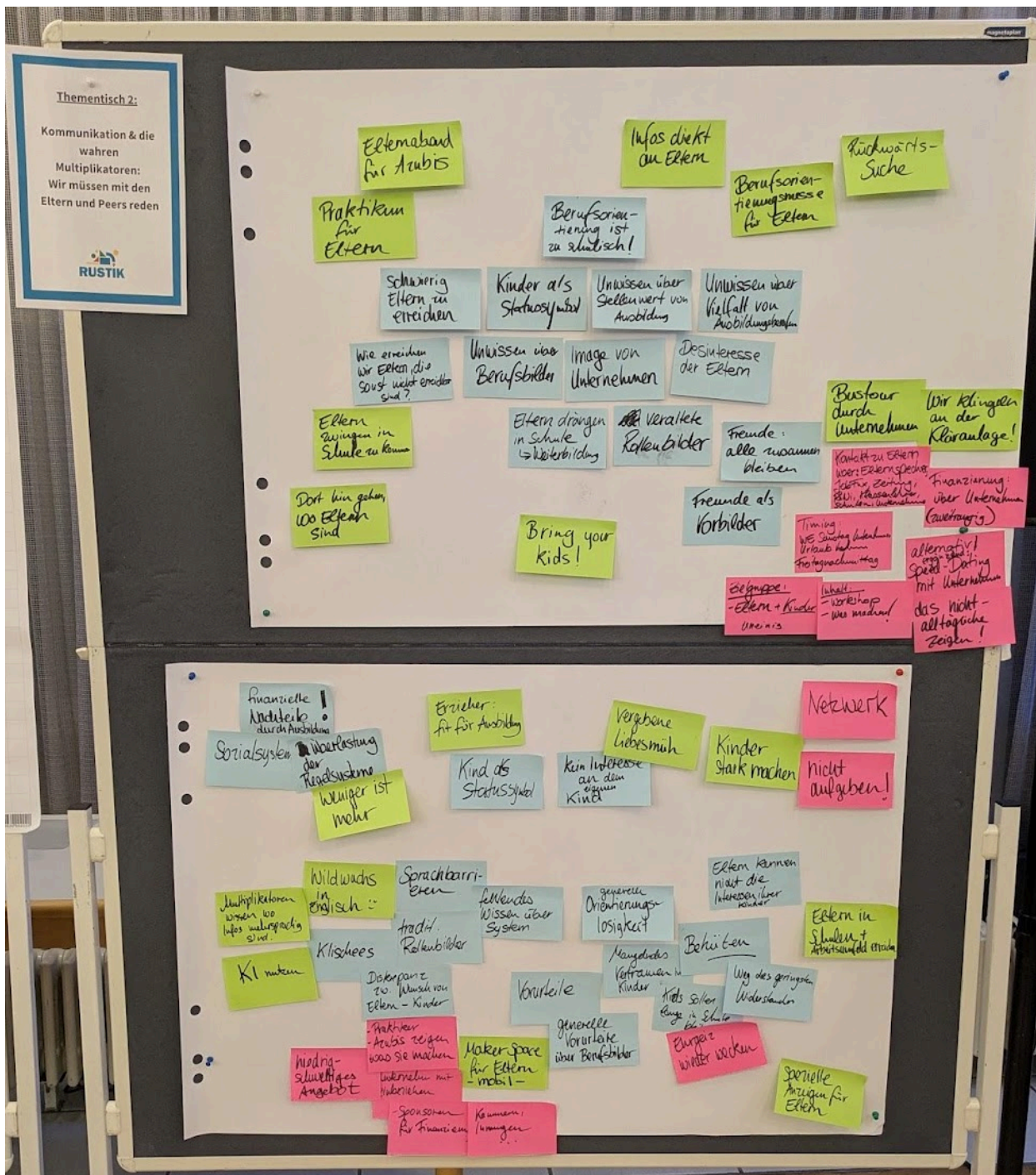
- Eltern als wichtigste Multiplikatoren gewinnen.
- Nutzung von Peers ("Freunde als Vorbilder").
- Frühe Ansprache in Kitas/Kindergärten beginnen.
- Jugendliche müssen zuerst überzeugt werden, um Botschafter für ihre Eltern zu sein.

Formate und Inhalte:

- Ansprache auf Augenhöhe und Einladung der Eltern in den Betrieb.
- Gewinnung von Eltern als Mentoren.
- Stärkung des Netzwerks aus Bildungsträgern, Jobcenter und Jugendamt.
- Kommunikation muss auf den Nutzen der Ausbildung fokussieren.

Handlungsempfehlung:

Entwicklung von Community-Formaten (z.B. Eltern-Veranstaltungen im Betrieb) zur Steigerung des Vertrauens in lokale Karrierewege und zur aktiven Einbindung der familiären Multiplikatoren. Eine angedachte Idee war das Format: "Wir klingeln an der Kläranlage".





Mobilität – Die Landstraße als Karrierekiller

Situationsanalyse: Das Kernproblem (Karrierekiller)

Die Mobilität wird durch folgende Defizite stark eingeschränkt:

- ÖPNV-Mängel: Das Angebot und die Taktung des Öffentlichen Personennahverkehrs sind unzureichend.
- Kostenhürden: Hohe Führerscheinkosten und das Fehlen eines günstigen Azubi-Tickets belasten Auszubildende.
- Informationsmangel: Jugendliche haben oft keine Kenntnis über das vorhandene ÖPNV-Angebot.

Lösungsansätze: Soforthilfe und Vision 2040

Die Lösungen wurden in kurzfristig umsetzbare Hilfen und radikale Zukunftsvisionen unterteilt:

Soforthilfe (24-Stunden-Fix):

- Betriebliche Unterstützung: Etablierung von Shuttle-Diensten (von/zur Haltestelle), Nutzung von Dienstfahrzeugen und Bereitstellung des Job-Tickets.
- Finanzielle Anreize: Zuschuss oder Übernahme der Kosten für den Führerschein.
- Bedarfsbündelung: Zusammenschluss von Betrieben zur Nutzung eines gemeinsamen Azubi-Pool-Autos.

Vision 2040 (Moonshot Thinking):

- Policy-Forderung: Einführung eines landesweiten, günstigen Azubi-Tickets.
- Logistik-Optimierung: Stärkung des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) und Einsatz einer Mobilitäts-App zur intelligenten Routenplanung.

Handlungsempfehlung

Lobbyarbeit zur Schaffung eines Policy-Instrumentes zur Mobilitätsförderung (z.B. subventioniertes Azubi-Ticket) und Förderung der betrieblichen Shuttle-Lösungen in Gewerbegebieten.



Thementisch 3:
Mobilität -
Die Landstraße als
Karrierekiller
RUSTIK

ÖPNV-Angebot
Öffentliche Verkehrsmittel
WFRASSTRAUKTOX
Tickets zu teuer
gute Anbindungen
Schlechte Bus-Verbindung
Fahrgemeinschaft suchen
Gleitzzeit
Azubis for free
ÖPNV Netzwerk
Bahn ausbauen

hohe Kosten für FS
hohe FS-Kosten
Netzwerk
Mobilitätsdiensten der BA
Mitfahrerschicht
Carsharing / Mitfahrerbörse
Sammelfahrten z.B. durch APP
Unternehmensübertragend
Firmenfinanzierung
„Sammelbusse“
LKW- und andere Kosten durch AG
→ Bsp. 1000 € pro Tag
Taxis (kostenlos)
weniger Kosten
Fahrerlaubnis/der
Werkzeug-
abstellung
Abstellen
E-Bike, Moped,
Führerschein, etc.
Firmenwagen
Kostenlos
ÖPNV
+ kostenloser Fahrgast

Schlechte ÖPNV
Parkmöglichkeiten (mangelhaft)
unsichere Eltern (Mofa usw.)
Führerschein mit 15/16J.
Kosten
Fahrerlaubnis
fehlende finanzielle Mittel
begrenzte Bus-/Bahn-Verbindungen
dane Netzwerke keine Mitfahrerbörse
fehlende familiäre Unterstützung
Interne betriebliche Dienstleistungen (Autos)
MA-Karte (hier kommen MA her)
Kommun. APP
Mitfahr-APP
Synchron. Shuttle
Status Wd: Suche-Service
ÖPNV - kostenfrei
ÖPNV - dichter - on demand?
Autonome ÖPNV
Verknüpfung zwischen Betrieben
im Dorf um Hilfe bitten
andere junge Infrastruktur nutzen
Sozial-taxis (in Anlehnung an Bsp. 1000 €)
Führerschein ab 16 + gültig
Stromable Autos für Firmenverkehr
Weltweit vernetztes U-Bahn-System ohne Kosten



Aktion „Schule als Partner“: Was brauchen wir wirklich?

Situationsanalyse: Die Schnittstelle im Value Proposition Canvas (Wertversprechen)

Die Analyse der Schnittstelle zwischen Schulen und Betrieben zeigt eine Diskrepanz zwischen Erwartungen und Leistungen.

- Betriebliche Anforderungen (Pains/Jobs): Betriebe erwarten Unterstützung bei der Elternarbeit und der Bereitstellung von Stärkenprofilen potenzieller Azubis. Sie brauchen geeignete Bewerber zur Fachkräftesicherung.
- Schulische Leistungen (Services/Pain Relievers): Schulen liefern Praktika, vermitteln Werte und bieten Hilfestellung im Service (z.B. Vermittlung).
- Zentrales Element: Die Beziehung zwischen Schule und Betrieb ist der primäre Erfolgsfaktor für eine gelingende Kooperation.
- Erkenntnis: Die Schulen bieten bereits ein breites Portfolio, welches viele Ressourcen verschlingt. Dieses scheint aber nicht im gleichen Maße gewinnbringend zu sein und die Frage nach einer Neu-Anordnung der Ressourcen und Bemühungen stellt sich.

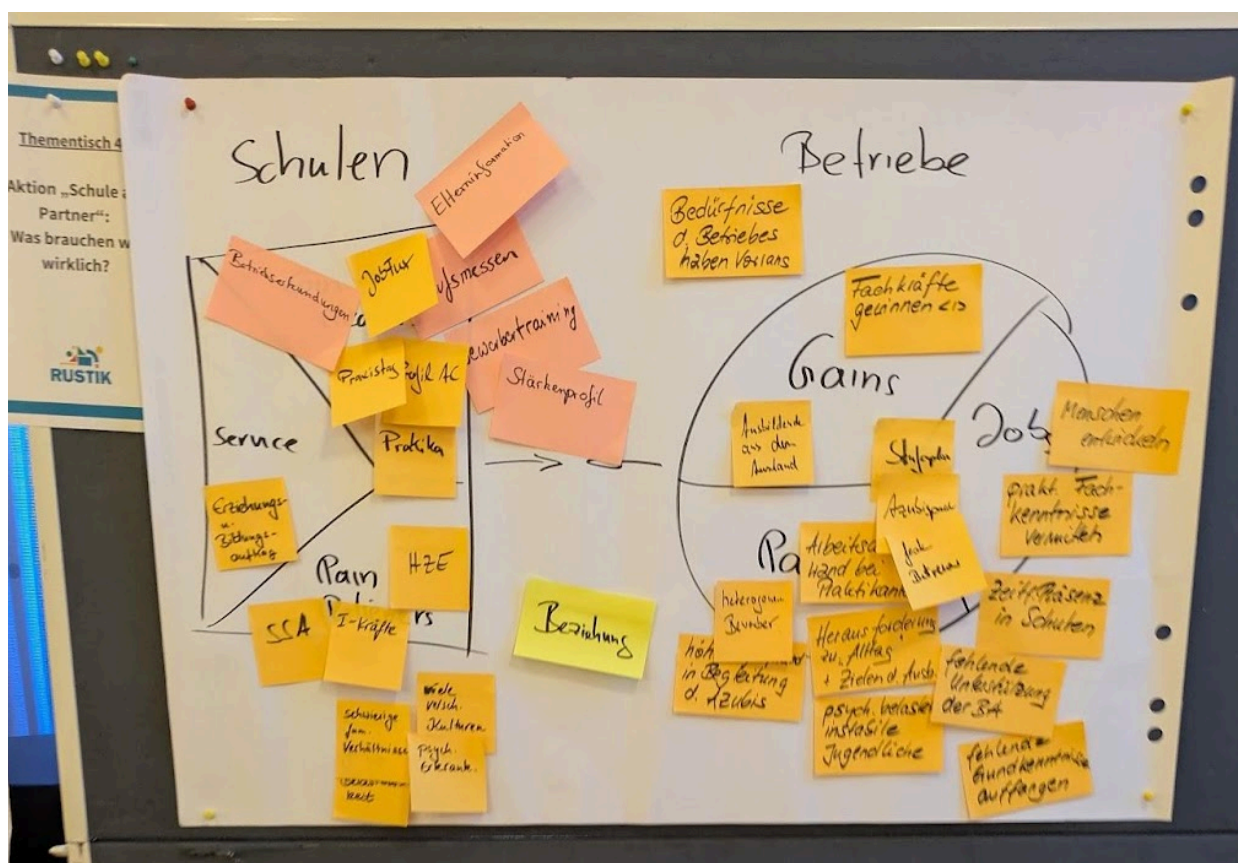
Lösungsansätze: Gewinne (Gains) und Partnerschaftsstrategien

Durch eine optimierte Partnerschaft können folgende Gewinne erzielt werden:

- Gewinn für Betriebe: Erhalt von qualifiziertem Personal und Stärkung der Sichtbarkeit (Job-Marketing).
- Gewinn für Schulen: Entlastung bei der Berufsorientierung und Aufbau einer wichtigen Beziehung zum Arbeitsmarkt.
- Verbesserung: Die Partnerschaft muss dazu dienen, die schulische Berufsorientierung gewinnbringend auf die Ausbildung vorzubereiten.

Handlungsempfehlung

Institutionalisierung von festen, jährlichen Schnittstellen-Treffen zwischen Lehrkräften und Personalverantwortlichen zur Abstimmung der Lehrplaninhalte und zur Kommunikation realer Anforderungen (Know-how-Transfer). Zudem eine kritische Hinterfragung aktuell laufender Bemühungen.





Ungenutzte Potenziale: Die verborgenen Fachkräfte heben

Situationsanalyse: Identifizierte Potenzialgruppen

Als ungenutzte Potenziale für den ländlichen Arbeitsmarkt wurden folgende Gesellschaftsgruppen in zwei Runden identifiziert:

- Runde 1: Junge Leute (16–19), Schüler ab 14 Jahre, Zugewanderte, Randgruppen, Bildungsabbrecher.
- Runde 2: Migrant:innen, obdachlose Jugendliche, Mütter, Personen ohne Schulabschluss.
- Weitere Gruppen: Langzeitarbeitslose, Jugendliche mit Beeinträchtigung und sozial Benachteiligte.

Hürden und Lösungsstrategien

Die Strategien zur Aktivierung dieser Gruppen müssen deren spezifische Barrieren adressieren.

Sprachliche und Kulturelle Hürden (Migrant:innen/Zugewanderte):

- Hürden: Fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Anerkennung von Abschlüssen und Bürokratie.
- Lösungen: Flexible Angebote (Arbeitszeiten), Sprachkurse, interkulturelle Schulungen und die Vereinfachung von Verfahren.

Soziale und Psychologische Hürden (Randgruppen/Benachteiligte):

- Hürden: Fehlendes Selbstwertgefühl, soziale Stigma, Isolation und Hemmschwellen.
- Lösungen: Aufsuchende Sozialarbeit, Schaffung einer stabilen Arbeitsatmosphäre, Aufbau von neuen Netzwerken und Nutzung von kulturellen Übersetzern (Lotsen/Tandems).

Orientierungs- und Organisatorische Hürden:

- Hürden: Informationsmangel (Turisterei), Schulangst, fehlende finanzielle Mittel.
- Lösungen: Verkürzte Ausbildung, niederschwellige Angebote, Gewinnung von Mentoren, gezielte Ansprache über Social Media und die Verbesserung des Informationsflusses.

Handlungsempfehlung

Entwicklung eines Förderprogramms "Integrative Ausbildung" zur Finanzierung von individuellen Unterstützungsmaßnahmen (Mentoring, Sprachkurse) in Betrieben, um soziale und administrative Hürden abzubauen und die demografische Basis der Region zu stärken. Ähnliche Programme, die über einen Zeitraum von sechs Monaten auf eine Ausbildung vorbereiten sollen, wurden in der Vergangenheit u.a. vom BMBF ausgeschrieben.





Mismatch - Anforderungen gefühlt vs. real

Situationsanalyse: Die Mismatch-Diskrepanz

Die Analyse zeigte eine klare Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Jugendlichen und den realen Anforderungen der Betriebe:

- Gefühlte Anforderungen (Jugendliche): Die Jugendlichen fokussieren auf formale Aspekte wie Motivation, Interesse, Ehrgeiz und einen Guten Abschluss.
- Reale Anforderungen (Firmen): Betriebe priorisieren Grundwissen, Verlässlichkeit/Bindung, Kommunikationsfähigkeit und den Umgang mit Fehlern.

Diese Diskrepanz führt zu einem Informationsdefizit und zu Fehleinschätzungen, die Bewerbungen verhindern und Abbrüche verursachen.

Lösungsansätze: Erwartungsmanagement und Aufklärung

Die Strategie konzentriert sich auf die Auflösung dieser Erwartungslücke:

- Kommunikation der Firmen: Betriebe müssen klar kommunizieren, dass Soft Skills und Grundhaltung (z.B. Pünktlichkeit) wichtiger sind als der Notendurchschnitt.
- Aufklärung: Jugendliche benötigen Reality-Checks durch Formate wie "Roaming-In" (Betriebe stellen sich vor), um die tatsächlichen Anforderungen kennenzulernen.
- Netzwerk: Einbindung von Eltern und Schulen zur Vermittlung dieser Grundanforderungen.

Handlungsempfehlung

Einführung von standardisierten "Reality-Check"-Formaten in der Berufsorientierung, die offen die tatsächlichen Anforderungen und Hürden der Ausbildung kommunizieren, um die Erwartungslücke zu schließen und Abbrüche zu reduzieren.

