

# FACHKRÄFTE INITIATIVE CUXLAND

Leitfaden  
für eine gute Ausbildung



• Für Berufsberater\*innen,  
• Ausbildungsbetriebe und  
• (berufsbildende) Schulen

## Inhalt

Das Projekt	4 – 5
Matching – Neue Modelle	6
Berufspraktika	7 – 10
Berufsorientierung	11 – 16
Ausbildungsabbrüche verringern	17 – 23
Fazit - Résumé	24 – 25
Anlagen 1 und 2	

# DAS PROJEKT

Das Projekt „**Fachkräfteinitiative Cuxland**“ wurde von Juli 2020 bis Juni 2022 vom Landkreis Cuxhaven in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildung und örtliche Entwicklung ABÖE e.V. durchgeführt. Gefördert wurde es durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des Programms „Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse“ (Strukturmaßnahme).

Bei dem Kooperationspartner ABÖE e.V. handelt es sich um einen Bildungsträger in der Erwachsenenbildung. ABÖE e.V. verfügt über langjährige Erfahrungen in der Durchführung von Projekten und Maßnahmen sowie Kurs- und Beratungsangeboten zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration.

Der Landkreis Cuxhaven hat in Zusammenarbeit mit regionalen Akteur\*innen im Bereich der beruflichen Integration im Elbe-Weser-Raum bereits konkrete Schritte zur Verbesserung der Ausschöpfung aller vorhandenen und zukünftigen Fachkräftepotenziale unternommen. Hierzu zählt die Jugendberufsagentur zur Förderung des erfolgreichen Übergangs von der Schule in den Beruf ebenso wie das Projekt „2. Chance“ zur Verringerung des Schulabsentismus sowie das Projekt „Integrationsmoderation Cuxland“ zur Integration von geflüchteten und zugewanderten Jugendlichen in eine Berufsausbildung.

Das Projekt „**Fachkräfteinitiative Cuxland**“ knüpft als Strukturmaßnahme an diesen Aktivitäten an, um weitere Bausteine für die erfolgreiche Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategie Elbe-Weser im Landkreis Cuxhaven zu entwickeln.

Im Zentrum der Vermittlung in eine Ausbildung steht ein gelingendes Matching, also das erfolgreiche Zusammenführen von interessierten Unternehmen einerseits und interessierten und geeigneten jungen Erwachsenen andererseits. Aber auch die Verhinderung oder Verringerung der Zahl von Ausbildungsabbrüchen leistet einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Hierzu bedarf es zusätzlicher Modelle und Maßnahmen zur Absenkung von Ausbildungsabbrüchen.

Mit diesem Leitfaden möchten wir für Akteur\*innen im Bereich der beruflichen Integration im Elbe-Weser-Raum Handlungsmöglichkeiten zum Erreichen dieser Ziele aufzeigen. Er richtet sich an klein- und mittelständische Betriebe, an die Berufsbildenden Schulen sowie an die Jugendberufsagenturen und Berufsinformationszentren.

# MATCHING – NEUE MODELLE

Für ein erfolgreicherer Matching zwischen Ausbildungsbetrieben und potenziellen Auszubildenden wurden konkrete Verbesserungen und neue Modelle in den Bereichen Berufsorientierung und betriebliche Praktika entwickelt und erprobt.

Im Landkreis Cuxhaven sind vergleichsweise viele Schüler\*innen aus den berufsvorbereitenden Klassen der berufsbildenden Schulen nur unzureichend oder gar nicht über für sie interessante Berufsfelder, deren Inhalte und Ausbildungsbedingungen informiert. In vielen Fällen haben sie nur vage Vorstellungen über den Ausbildungsberuf, für den sie sich interessieren. Wege zur Berufsberatung werden von ihnen oft nur zögerlich genutzt und Eigenrecherche im Internet scheitert in erstaunlich vielen Fällen an mangelnder Medienkompetenz.

Aus diesen Gründen verfügt eine Vielzahl von Jugendlichen häufig über keinen „Plan B“, den sie verfolgen könnten, sollte sich ihr Wunschberuf z. B. wegen fehlender Zugangsvoraussetzungen und / oder fehlender Ausbildungsplatzangebote nicht verwirklichen lassen.

# BERUFSPRAKTIKA

In diesem Zusammenhang spielen Berufspraktika eine wichtige Rolle. Diese werden im Landkreis Cuxhaven zwar in großer Anzahl nicht nur von Schüler\*innen der berufsbildenden Schulen, sondern auch der allgemeinbildenden Schulen wahrgenommen. Auch stellen die lokalen Betriebe bzw. Arbeitgeber\*innen Praktikumsplätze in größerer Anzahl zur Verfügung. Woran es bislang jedoch noch in fast allen Bereichen mangelt, ist eine detaillierte und vor allem branchenspezifische Auswertung dieser Praktika. Eine Praktikumsbewertung („Praktikumszeugnis“) sollte nicht nur seitens der Betriebe, sondern ebenfalls seitens der Praktikant\*innen erstellt werden. Je detaillierter diese Bewertungen erstellt werden, desto sicherer und tragfähiger für die Zukunft ist die Entscheidung über die individuelle Ausbildungs- bzw. Arbeitsfähigkeit in dem entsprechenden Berufsfeld.

In der Anlage 1 werden exemplarisch für Berufe mit sozialpflegerischer und handwerklicher Tätigkeit je eine Praktikumsbewertung sowohl aus Sicht des/der Praktikant\*in als auch aus Sicht des Betriebes vorgestellt. Diese wurden während der Projektlaufzeit entwickelt bzw. bereits vorhandene Praktikumsbewertungen ergänzt und erfolgreich erprobt. Die im Anhang aufgezeigten Bewertungsbögen dienen sowohl den Betrieben als auch den Schüler\*innen der Max-Eyth-Schule in Schiffdorf als wichtige Entscheidungshilfe.

Angefügt ist ebenfalls ein Praktikumsbericht, der von den Praktikant\*innen ausgefüllt und im anschließenden Gespräch mit der/dem Fachlehrer\*in besprochen wird. Dieser Bericht geht sowohl auf die fachlichen Inhalte des Praktikums sowie auf das emotionale Befinden des/der Praktikant\*in ein. Dadurch entsteht ein wesentlich differenzierteres Bild darüber, ob sich die Schüler\*innen eine Tätigkeit in diesem Beruf vorstellen können. Auch zeigt er, inwieweit sich ihr Befinden im Verlauf des Praktikums verändert hat.

Ebenso wichtig wie die Erstellung einer differenzierten Bewertung des Praktikums ist die Dauer der praktischen Erprobung. Um eine sichere Prognose über die Eignung der/des Praktikant\*in einerseits und des Betriebes andererseits aufstellen zu können, wird eine Minimaldauer des Praktikums von 2 Wochen empfohlen.

Die im Anschluss an das Praktikum erstellten Bewertungen werden gemeinsam mit dem Betrieb und dem/der Praktikant\*in besprochen. Sollte es erwünscht sein, kann ebenfalls eine (Fach-) Lehrkraft der Schule anwesend sein, die den/die Schüler\*in kennt. Dabei sollte immer bedacht werden, dass eine weniger günstige Bewertung nicht gleichzusetzen ist mit einer Nichteignung für den gewählten Beruf. Oftmals stimmt lediglich das Matching zwischen Betrieb und Praktikant\*in nicht. Es kann bedeuten, dass die individuellen Anforderungen des Betriebes oder aber auch die individuellen Anforderungen an den Betrieb seitens des/der Praktikant\*in nicht

erfüllt werden. Die für den gewählten Ausbildungsberuf allgemeinen Anforderungen können jedoch durchaus ausreichend vorhanden und daher für einen anderen Betrieb passend sein. In diesen Fällen sollten die potenziellen Auszubildenden motiviert werden, einen zweiten Versuch in einem anderen Betrieb zu starten.

Um sich für ein Berufsfeld zu entscheiden, ist es zwingend notwendig, sich im Vorfeld (also noch vor dem Praktikum) mit dem Kompetenzprofil der in Frage kommenden jeweiligen Tätigkeit auseinanderzusetzen. Dies gelingt am besten, wenn die Kompetenzprofile in den Unterrichtsplänen der Schulen aufgenommen werden. Ein selbständiges Recherchieren und Interpretieren dieser Profile scheitert oftmals an der mangelnden Medienkompetenz der Schüler\*innen. Auch haben potenzielle Praktikant\*innen mit Migrationshintergrund teilweise Verständnisprobleme.

Die Erörterung der Profile während einer Unterrichtseinheit bietet sich hier als gute Lösung an: Sie beinhaltet zum einen eine Förderung der Medienkompetenz. Zum anderen können Verständnisprobleme im Klassenverband näher besprochen werden. Die Entscheidungsfindung für eine Tätigkeit oder einen Ausbildungsberuf kann so wesentlich zielgenauer und zeitsparender erfolgen.

## BERUFSORIENTIERUNG

Auf der anderen Seite sollten auch die Betriebe ihre Erwartungen an potenzielle Auszubildende oder Beschäftigte in Form eines Kompetenzprofils definieren. Dieses kann schriftlich oder mündlich im Vorfeld des Praktikums geschehen.

Auch sollte – wenn dies erwünscht ist – eine Lehrkraft an dem Gespräch teilnehmen können.

In der abschließenden Praktikumsbewertung haben die Betriebe die Möglichkeit, die für ihr Tätigkeitsgebiet und individuell für ihren Betrieb bzw. für ihr Arbeitsteam erforderlichen Kompetenzen zu erfassen (Anlage 1).

Berufliche Kompetenzprofile sind in zahlreicher Form im Internet vorhanden (<https://berufenet.arbeitsagentur.de>, <https://planet-beruf.de/schuelerinnen>).

Einige Beispiele sind in Anlage 2 aufgeführt.

Als ebenso erfolgreich erweist sich das Einbinden von Berufsberatung und Bewerbungstraining in die Unterrichtsplanung. Eine hohe Akzeptanz sowohl seitens der Schüler\*innen als auch der Lehrkräfte erfuh hierbei der regelmäßige Besuch von Berufsberater\*innen der Agentur für Arbeit oder des Berufsinformationszentrums im Unterricht. Besonders vorteilhaft stellte sich hierbei heraus, dass die Berater\*innen neben allgemeinen Informationen zu Ausbildungen (EQJ, AsAflex – assistierte Ausbildung, Ausbildungsförderung, u.ä.) und zu Ausbildungsberufen auch individuelle Beratungen durchführen können. Persönliche Fragen stellen sich oftmals als Fragen und/oder Probleme nicht nur einzelner, sondern mehrerer Schüler\*innen heraus. Diese können im Klassenverband bzw. in der (Klein-) Gruppe gemeinsam erörtert und geklärt werden.

Bei der Berufsorientierung spielt das (Er)Kennen der eigenen beruflichen und sozialen Kompetenzen eine ebenso wichtige Rolle wie das Kennenlernen der jeweiligen beruflichen Anforderungsprofile. Ausbildungsplatzsuchende müssen sich ihrer Kompetenzen und Stärken im realistischen Umfang bewusst sein. Da dies oftmals nicht der Fall ist, sollte die individuelle Kompetenzfeststellung bereits in die Lehrpläne allgemeinbildender und berufsbildender Schulen eingebunden werden. Potenzialassessments bzw. Kompetenzfeststellungsverfahren werden in großer Anzahl im Internet angeboten.

Einige sind kostenpflichtig, andere wiederum können online oder offline kostenfrei durchgeführt werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass ein solches Verfahren immer gleichzeitig aus Eigen- und Fremdeinschätzung besteht.

Die besten Ergebnisse werden mit einer Kombination aus einem schriftlichen und einem praktischen Verfahren erzielt. Als Kompetenzermittlungsverfahren mit praktischen Anteilen hat sich die „Tüftelbox“ als sehr erfolgreich herausgestellt (<https://www.talentfabrik.de/tueftelbox/>). Diese Box ist nach Jahrgangsstufen differenziert, umfasst nahezu alle Tätigkeitsfelder und beinhaltet zudem Handreichungen für Lehrkräfte. Sie kann als Einstieg genutzt und im Klassenverband und/oder durch die Lehrkraft beliebig und je nach Interessen der Schüler\*innen mit Materialien ergänzt werden.

Kompetenzverfahren in schriftlicher Form stehen ebenfalls in großer Anzahl im Internet zur Verfügung (z.B. <https://www.azubiyo.de>, <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/>). Sie dienen oftmals als Ideengeber und werden je nach Alter und Kenntnisstand der Schüler\*innen durch die Lehrkräfte angepasst (z. B. in Form von Fragebogen) oder mit anderen Verfahren kombiniert.

Als vorteilhaft und gut durchführbar ist hier der sogenannte „Talentkompass NRW“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Bei dem Kompass handelt es sich zwar um ein Verfahren, das sehr umfangreich und dadurch im gesamten Durchlauf zeitauf-

wendiger ist als andere Verfahren. Jedoch ist er so aufgebaut, dass einzelne Teile und Themen separat und unabhängig voneinander durchgeführt werden können. Dies ermöglicht eine dem Kenntnisstand angepasste Durchführung für jede einzelne Schülerin und jeden einzelnen Schüler. Zusätzlich zum eigentlichen Kompass selbst stehen im Internet auch die einzelnen Arbeitsblätter separat sowie ein Leitfaden für Lehrkräfte/Berater\*innen kostenfrei zur Verfügung (<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/themen/talentkompass-nrw-1>).

Einzelne Arbeitsblätter können auch als Aufgabe zum selbstständigen Erarbeiten ausgegeben und in Gruppen und/oder Einzelgesprächen anschließend erörtert werden.

Ebenso erfolgreich wie der Talentkompass wurde „Azubiyo“ erprobt. Auf der Internetseite <https://www.azubiyo.de> finden sich zahlreiche Informationen, Arbeitsblätter, Unterrichtsmaterialien u.v.m. für die Berufsorientierung.

Wichtig ist in jedem Fall, dass im Vorfeld eine detaillierte Besprechung stattfindet. Die Schüler\*innen müssen einerseits das Ziel des Verfahrens erkennen und verstehen, andererseits muss sichergestellt werden, dass das Verfahren auch für Schüler\*innen mit Migrationshintergrund verständlich ist.

Bei allen Verfahren zur beruflichen und sozialen Kompetenzfeststellung muss immer ausreichend Zeit und Raum sowohl für die Begleitung/Betreuung während des Verfahrens als auch für dessen Auswertung eingeplant werden. In einem an-

schließenden Praktikum können die Ergebnisse und Erkenntnisse über die beruflichen und sozialen Kompetenzen „überprüft“ werden.

Alle oben beschriebenen Verfahren und Tools zur Verbesserung der beruflichen Einstiegssituation von Schüler\*innen der allgemein und berufsbildenden Schulen sollten in die Unterrichtspläne eingebunden werden und den Lehrkräften zur Verfügung stehen.

In diesem Zusammenhang spielen die Berufseinstiegsklassen eine besonders wichtige Rolle, können doch so reine „Warteschleifen“ verhindert oder erheblich verkürzt werden.

Am Beispiel zweier Schülerinnen der Fachschule für Pflegeassistenz der Max-Eyth-Schule lässt sich am besten schildern, wie eine Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und berufsbildender Schule erfolgreich gelingen kann:

Die zweijährige Pflegeassistentenklasse, bestehend aus zwölf Schüler\*innen, davon fünf Schüler mit Migrationshintergrund und sieben Schülerinnen, von denen zwei einen Migrationshintergrund haben, wird im Juli 2022 mit einem Berufsabschluss, bzw. je nach Zensuren, auch mit einem Realschulabschluss die Schule verlassen.

Sechs Monate vor Abschluss der schulischen Ausbildung erfolgte eine Doppelstunde zum Thema Bewerbung, Abschluss und wie es nach der (schulischen) Ausbildung weitergehen

soll. Dabei stellte sich heraus, dass fast die gesamte Klasse zu diesen Themenfeldern kaum eine Vorstellung hatte. Besonders die Frage: „Wie komme ich in einen Job nach der Ausbildung?“ hatten sich viele Schüler\*innen noch gar nicht gestellt.

Das anschließende Beratungs- und Hilfeangebot wurde von zwei Schülerinnen angenommen. Beim Erstgespräch stellte sich heraus, dass bei diesen beiden jungen Frauen die vorhandenen Bewerbungsunterlagen fehlerhaft und unvollständig waren. Da den Schülerinnen zu Hause das technische Equipment und darüber hinaus auch die Medienkompetenz fehlten, wurden die Unterlagen an einem schuleigenen PC mit ihnen gemeinsam bearbeitet, ergänzt und angepasst. Insgesamt dauerte dieses Unterstützungsangebot drei Wochen mit mehreren Sitzungen außerhalb des Klassenverbandes.

Trotz einiger Praktika hatten beide Schülerinnen bis zu diesem Zeitpunkt keine konkreten Vorstellungen vom Berufsleben als ausgebildete Pflegefachkraft. Über die Berufsberaterin wurde dieses in Form von Beratungsgesprächen und Aushändigung von beruflichen Kompetenzprofilen nachgeholt.

Da die Motivation für die Berufswahl nicht nur der eigentliche Beruf, sondern auch die Erlangung der mittleren Reife war, fühlten sich beide Schülerinnen aufgrund von schlechten Noten überfordert und wollten die Ausbildung abbrechen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Praktikumsseinrichtungen

beiden Frauen jeweils eine Anstellung als Helferin angeboten hatten.

In den verbleibenden fünf Monaten gab es eine Reihe von Coaching- und Dreier-Gesprächen (Schülerin, Lehrerin, teilweise zzgl. der Einrichtung), um die Motivation der Schülerinnen zu fördern.

Hierbei wurden ihnen die Vorteile einer abgeschlossenen Ausbildung in Bezug auf Bezahlung, Weiterentwicklung und Zukunft dargestellt. Weiterhin geht mit dem Abschluss bei entsprechender Zensurenlage ein Realschulabschluss einher. Unterstützung zur Verbesserung der Zensuren wurde ebenfalls angeboten, da sich in den Gesprächen herausstellte, dass vieles auf einen Migrationshintergrund zurückzuführen war.

Beide Schülerinnen haben die Ausbildung bestanden und sich erfolgreich bei mehreren Altenpflegeeinrichtungen beworben.

In dem oben genannten Beispiel konnten zwei der größten Probleme in Bezug auf Fachkräftemangel und unversorgte Jugendliche erfolgreich gelöst werden:

- Ein Ausbildungsabbruch konnte verhindert und
- ein passgenaues Matching zwischen Schüler\*in und Einrichtung/Betrieb erreicht werden.

## AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERRINGERN

Ebenso wichtig wie die Förderung eines verbesserten Matchings zwischen Ausbildungsbetrieben und potenziellen Auszubildenden für Schüler\*innen einer schulischen Ausbildung oder ohne Ausbildungsplatz ist ihre Förderung während ihrer praktischen und/oder schulischen Berufsausbildung. Nur so kann Ausbildungsabbrüchen und damit auch dem miterzeugten Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Diese Förderung sollte bei einer dualen Ausbildung sowohl in den berufsbildenden Schulen als auch in den Betrieben stattfinden. In diesem Zusammenhang benötigen Betriebe ebenso wie Auszubildende praxisnahe Begleitung und/oder Unterstützung.

Ausbildungsbetriebe müssen über die Möglichkeiten der Unterstützung bei formalen und/oder persönlichen Problemen rund um die Ausbildung ebenso informiert werden wie Auszubildende über Anlaufstellen, an die sie sich bei Problemen im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung wenden können. Dieses gilt in gleicher Weise für schulische Probleme während einer dualen Ausbildung.

Es existieren eine Reihe von Unterstützungsmechanismen, die im Falle von drohenden Ausbildungsabbrüchen in Anspruch genommen werden können:

Im Internet wird u.a. auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de>) auf die verschiedenen Hilfs- und Unterstützungsangebote hingewiesen. Zu nennen sind hier vor allem

- die „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH),
- die „Assistierte Ausbildung“ (AsA) und
- das Mentor\*innenprogramm „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA). Informationen über VerA sind auch unter <https://www.ses-bonn.de> zu erhalten.

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind Fördermaßnahmen für junge Menschen während einer betrieblichen Ausbildung. Sie unterstützen Auszubildende, deren Beginn, Durchführung und/oder Abschluss der Berufsausbildung gefährdet ist. Ausbildungsbegleitende Hilfen sind auf jede\*n Teilnehmer\*in individuell abgestimmt. Es gibt vor allem 2 Möglichkeiten der Unterstützung:

- Unterricht
- Betreuung durch einen Sozialpädagogen (m/w/d)

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen wurde schon sehr oft der Ausbildungserfolg gesichert und ein Ausbildungsabbruch verhindert. In kleinen Gruppen oder im Einzeltraining unterstützen die Berater\*innen der ausbildungsbegleitenden Hilfen schulische, fachpraktische oder persönliche Probleme zu überwinden. Die assistierte Ausbildung kann aus 2 Teilen („Phasen“) bestehen:

Der erste Teil unterstützt Jugendliche dabei

- eine Ausbildung oder ein Praktikum zu finden, um sie auf eine Ausbildung vorzubereiten,
- sich bei einem Betrieb zu bewerben,
- sich evtl. noch einmal neu für einen Beruf zu entscheiden,
- Kurse zu finden, mit denen sie ihre Chancen auf eine Ausbildung verbessern können – zum Beispiel Sprachkurse.

Im zweiten Teil der Assistierte Ausbildung, der begleitenden Phase, bekommen sie Unterstützung, während sie bereits eine Ausbildung absolvieren (in einem Betrieb) oder an einer Einstiegsqualifizierung (EQJ) teilnehmen.

Um am ersten Teil der Assistierte Ausbildung teilzunehmen, müssen folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Schule wurde abgeschlossen.
- Es besteht der Wunsch nach einer betrieblichen Berufsausbildung.
- Die Deutschkenntnisse und die Leistungen in der Schule sind so gut, dass ein Ausbildungsabschluss möglich ist.
- Die eigenständige Ausbildungsplatzsuche war bislang erfolglos.

Der erste Teil der Assistierte Ausbildung (AsA) dauert sechs Monate und beinhaltet unter anderem Bewerbungstraining und Praktika bei möglichen Ausbildungsbetrieben.

Falls in dieser Zeit keine passende Ausbildungsstelle zu finden ist, kann dieser Teil um zwei Monate verlängert werden.

Der zweite Teil der AsA bietet Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildung an. Hilfe wird beispielsweise dabei angeboten,

- für Prüfungen zu lernen
- in der Berufsschule „auf dem Laufenden“ zu bleiben
- einen privaten Streit zu klären oder ein Problem im Betrieb zu lösen
- die Deutschkenntnisse zu verbessern
- nach der Ausbildung einen passenden Job zu finden
- einen neuen Betrieb oder eine andere Ausbildung zu finden, falls die Ausbildung im Betrieb nicht beendet werden kann

Um an der begleitenden Phase teilnehmen zu können muss

1. ein Vertrag über eine Ausbildung oder eine Einstiegsqualifizierung mit einem Betrieb vorliegen und es wird Unterstützung benötigt, um die Ausbildung/Qualifizierung erfolgreich zu beenden.
2. mit Hilfe der AsA eine Ausbildung erfolgreich beendet worden sein und es wird Unterstützung bei Suche nach einem neuen Arbeitsplatz benötigt.

oder

3. eine betriebliche Ausbildung vorzeitig beendet worden sein und es wird Hilfe benötigt, einen neuen Ausbildungsplatz zu finden oder eine weitere Berufsausbildung aufzunehmen.

Die Dauer des zweiten Teils einer AsA hängt von dem Unterstützungsbedarf ab.

Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) ist ein bundesweites Mentor\*innenprogramm für junge Menschen, denen die Ausbildung schwerfällt. Die Initiative hilft zum Beispiel bei Problemen in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb, aber auch bei privaten Sorgen. Bei VerA handelt es sich um eine Initiative des Senior Experten Service (SES), die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. VerA bringt junge Menschen mit ehrenamtlichen Fachleuten im Ruhestand zusammen und folgt dem 1:1-Prinzip (Tandem-Modell).

Während einer Ausbildung stehen aber auch die Ausbildungsberater\*innen der jeweiligen Kammern den Unternehmern, Auszubildenden, Erziehungsberechtigten, Berufsschullehrer\*innen, Betriebsräten und Jugendvertretungen als Ansprechpartner\*innen für alle Ausbildungsfragen zur Verfügung. Dabei helfen sie insbesondere bei der Klärung von Rechten und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag.

Wichtig ist jedoch, dass der Unterstützungsbedarf sowohl seitens der Betriebe/Einrichtungen als auch der Auszubilden-

den/Schüler\*innen frühzeitig erkannt wird. Dazu ist es notwendig, in regelmäßigen Kontakt mit dem Betrieb und der/dem Auszubildenden oder Schüler\*in zu stehen. Im Rahmen des Projektes hat sich gezeigt, dass die berufsbildende Schule in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle spielt. Hier besteht von Beginn an sowohl während der rein schulischen als auch während der dualen Ausbildung ein kontinuierlicher Kontakt mindestens zur/zum Auszubildenden. Dringend ausgebaut werden muss allerdings ein regelmäßiger Kontakt zu den Ausbildungsbetrieben.

Auch in diesem Zusammenhang kann auf ein gelungenes Beispiel verwiesen werden:

Der Schüler H. K. kam von der Oberschule an die Max-Eyth-Schule zur Erfüllung der Schulpflicht, da er erst sechzehn Jahre alt war und noch keinen Abschluss hatte. Das Interesse an einem weiteren Schulbesuch war dementsprechend gering.

Nach einigen Monaten fiel er durch Renitenz, Fehlstunden und völlige Motivationslosigkeit auf.

Mehrere Gespräche mit dem Klassenlehrer und dem Schulsozialpädagogen brachten keinerlei Erfolg und schlussendlich sollte der Schüler suspendiert werden, da die Situation nicht mehr tragbar war. Eine Suspendierung war allerdings aufgrund der Gesetzeslage nicht möglich.

Nach einem Coaching-Gespräch, (Projektleitung – Schüler – Schulsozialpädagoge), stellte sich heraus, dass H. K. schlicht schulmüde war.

Daraufhin trat er mit Hilfe der Projektleitung ein Praktikum bei einer Tischlerei an, das entsprechend vorbereitet wurde.

Nach drei Wochen Praktikum berichtete der Betrieb über ein hohes Maß an Engagement des Schülers und verlängerte das Praktikum mit Billigung der Schule mehrmals. Parallel zum Praktikum erfolgten wöchentliche Feedback Gespräche mit allen Beteiligten.

Trotz fehlendem Abschluss hat der Betrieb den Schüler als Auszubildenden eingestellt, da er von der gezeigten Motivation des Schülers überzeugt war. Die Berufsberatung hat ein Unterstützungsangebot für die Berufsschule zugesagt. Mit der Vollendung der Ausbildung würde H. K. dann auch über einen Schulabschluss verfügen.

# FAZIT - RÉSUMÉ

Im Rahmen der vier Schwerpunkte Matching, Berufspraktika, Berufsorientierung und Ausbildungsabbrüche wurden während der Laufzeit des Projekts neue Ansätze zur Verbesserung des Fachkräftemangels konzipiert, entwickelt und eingesetzt. Es ist dabei sehr deutlich geworden, dass allen Punkten in unterschiedlichen Stufen eine große Bedeutung zukommt. Insbesondere entscheidend für einen Erfolgsverlauf ist eine rechtzeitige Verzahnung aller Maßnahmen der vier Punkte.

Nach erfolgreicher Projektdurchführung kann festgestellt werden, dass es sich um einen laufenden Prozess handelt, bei dem in regelmäßigen Abständen bestehende Maßnahmen intensiviert, neu bewertet bzw. neu betrachtet werden müssen, um passgenau an der Schnittstelle Schule-Beruf wirken zu können.

Sicher ist, dass sich sowohl die Bedingungen am Ausbildungsmarkt als auch die Haltung der Schüler\*innen verändert haben. Allen Beteiligten an diesen Prozessen muss klar sein, dass ein „Weiter so“ bei vielen Berufsgruppen zu großen Lücken führen wird.

Es wird langfristig unumgänglich sein, Kooperationsstrukturen zwischen allen Akteur\*innen aus dem Bereich der beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufzubauen bzw. bereits bestehende weiter zu festigen. Auf

diese Weise kann ein konstanter Informationsfluss sichergestellt und passgenaue Unterstützungsangebote für Betriebe, Schulen und Schüler\*innen vollständig eingesetzt und genutzt werden.

# ANLAGEN

- 1 a → Praktikumsbewertung  
Betrieb – sozialpflegerische Berufe
- 1 b → standardisierter Praktikums-Beurteilungsbogen - Betrieb
- 1 c → Bericht aus dem Praktikum
- 2 a → Steckbrief Tischler\*in
- 2 b → Steckbrief Sozialassistent\*in

## Anlage 1a

Praktikumsbewertung Betrieb – sozialpflegerische Berufe

### Einschätzung des Praktikumsbetriebes

Name der Praktikantin / des Praktikanten: \_\_\_\_\_

Betrieb / Einrichtung: \_\_\_\_\_

Zeitraum Praktikum: \_\_\_\_\_

wöchentliche Arbeitszeit: \_\_\_\_\_

Ausgeführte Tätigkeiten:

selbständig nach Anleitung	Kürzel	Hostpitation / Teilnahme	Kürzel

Anmerkungen

---



---



---



---

**1. Fachkompetenz**

Der / die Praktikant*in ...	++	+	-	--
kann erworbenes Wissen und Fertigkeiten umsetzen				
geht mit Materialien ressourcenschonend um				
sonstiges:				

Kommentar / Begründung:

---



---



---

**2. Persönliche Kompetenz**

Der / die Praktikant*in ...	++	+	-	--
zeigt Interesse, Einsatzbereitschaft, Engagement und Motivation im Denken und Handeln				
vertraut seinen/ihren Fähigkeiten				
kann eigene Fähigkeiten/eigenes Verhalten einschätzen und reflektieren				
bewältigt Belastungen und hält Situationen aus, auch wenn eigene Erwartungen nicht sofort erfüllt werden				
arbeitet gewissenhaft und sorgfältig				
ist kreativ und offen für Neues				
sonstiges:				

Kommentar / Begründung:

---



---



---

3. Soziale Kompetenz

Der / die Praktikant*in ...	++	+	-	--
tritt sicher und verbindlich gegenüber anderen auf (Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit)				
kann sich in andere einfühlen (Empathie) und sich ggf. von ihnen abgrenzen				
kann Kritik annehmen, ist teamfähig				
akzeptiert / toleriert andere Normen, Werte und Kulturen				
sonstiges:				

Kommentar / Begründung:

---



---



---

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Praktikant\*in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift / Stempel Betrieb

Anlage 1b)  
standardisierter Praktikums-Beurteilungsbogen - Betrieb

Beurteilungsbogen Praktikum

Betrieb

Ausbildungsberuf

Zugangsvoraussetzungen für den  
Ausbildungsberuf

Praktikant\*in

Schule/Träger

Bewertungsskala	
<b>Skalenwert</b>	
1	in geringer Ausprägung vorhanden
2	in mittlerer Ausprägung vorhanden
3	in hoher Ausprägung vorhanden
4	in sehr hoher Ausprägung vorhanden

Sozialkompetenz	1	2	3	4
Kritikfähigkeit				
Kommunikationsfähigkeit				
Teamfähigkeit				

Bemerkungen:

---

**Anlage 1b)**  
**standardisierter Praktikums-Beurteilungsbogen - Betrieb**

Methodenkompetenz	1	2	3	4
Planungsfähigkeit				
Problemlösefähigkeit				
Präsentationsfähigkeit				
I.T.-Fähigkeit				

Berufsspezifische Kompetenz	1	2	3	4

**Anlage 1b)**  
**standardisierter Praktikums-Beurteilungsbogen - Betrieb**

Personale Kompetenz	1	2	3	4
Durchhaltevermögen				
Selbständigkeit				
Ordentlichkeit				
Konzentrationsfähigkeit				

Grundkompetenz	1	2	3	4
Umgang mit Schriftsprache				
Umgang mit Rechenoperationen				

weitere Merkmale	1	2	3	4
Pünktlichkeit				
Zuverlässigkeit				

Anlage 1b)  
standardisierter Praktikums-Beurteilungsbogen - Betrieb

Bemerkungen / besondere Eigenschaften und Stärken

---

---

---

---

---

---

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift / Stempel Betrieb

Unterschrift Praktikant\*in

Anlage 1c) Bericht aus dem Praktikum

Name: \_\_\_\_\_

**Bericht aus dem Praktikum**

1. Wo haben Sie das Praktikum absolviert (Betrieb)?

---

---

von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

2. Um was für einen Betrieb handelt es sich (Branche)?

---

3. Um welchen Ausbildungsberuf handelt es sich?

---

4. Wieviele Stunden in der Woche haben Sie gearbeitet?

---

5. Haben Sie im Team gearbeitet? \_\_\_\_\_

6. Wie viele Personen waren im Team? \_\_\_\_\_

## Anlage 1c) Bericht aus dem Praktikum

---

7. Sind Sie Ihren Kolleg/inn/en vorgestellt worden? \_\_\_\_\_

Wie? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Was hat Ihnen besonders Spaß gemacht?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. Was war schwierig für Sie im Praktikum?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Was haben Sie im Praktikum gelernt?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anlage 1c) Bericht aus dem Praktikum

---

11. Würden Sie erneut ein Praktikum in dem Betrieb absolvieren?

\_\_\_\_\_

Warum?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. Weitere Eindrücke aus dem Praktikum:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13. Kommt für Sie eine Ausbildung/Tätigkeit in der Branche in Frage?

\_\_\_\_\_

Warum?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Tischler/in

<b>Berufstyp</b>	Anerkannter Ausbildungsberuf	
<b>Ausbildungsart</b>	Duale Ausbildung im Handwerk (geregelt durch Ausbildungsverordnung)	
<b>Ausbildungsdauer</b>	3 Jahre	
<b>Lernorte</b>	Ausbildungsbetrieb und Berufsschule (duale Ausbildung)	

### Was macht man in diesem Beruf?

Tischler/innen stellen Schränke, Sitzmöbel, Tische, Fenster und Türen, aber auch Innenausbauten sowie Messe- und Ladeneinrichtungen meist in Einzelanfertigung her. Zunächst beraten sie ihre Kunden über Einrichtungslösungen, u.U. nehmen sie dabei Skizzen oder den Computer zu Hilfe. Nach der Auftragserteilung be- und verarbeiten sie Holz und Holzwerkstoffe mit einer Vielzahl unterschiedlicher, auch computergesteuerter Techniken. Tischler/innen sägen, hobeln und schleifen, verarbeiten Furniere und behandeln die Holzoberflächen. Einzel angefertigte Teile verschrauben oder verleimen sie zu fertigen Holzprodukten.

Auf Baustellen setzen sie Fenster, Treppen und Türen ein; in Wohn- oder Büroräumen verlegen sie Parkettböden und montieren Einbaumöbel, Raumteiler oder Wandverkleidungen. Außerdem reparieren sie beschädigte Möbel oder gestalten Musterstücke.

### Wo arbeitet man?

#### Beschäftigungsbetriebe:

Tischler/innen finden Beschäftigung

- bei Herstellern von Möbeln, Holzwaren oder Holzkonstruktionsteilen, im Tischlerhandwerk
- in Betrieben für Akustikschreinerei (z.B. für Tonstudios oder Konzertsäle), Theatern und Messebaubetrieben

#### Arbeitsorte:

Tischler/innen arbeiten in erster Linie

- in Werkstätten, Ateliers oder Werkhallen
- in Lagerräumen und auf Baustellen bzw. beim Kunden

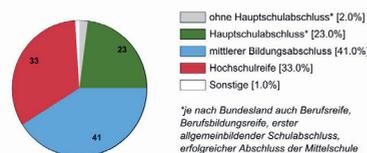
Darüber hinaus arbeiten sie ggf. auch in

- in Theaterwerkstätten, Messe- und Ausstellungshallen

### Welcher Schulabschluss wird erwartet?

Rechtlich ist keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben. In der Praxis stellen Betriebe überwiegend Auszubildende mit **mittlerem Bildungsabschluss** oder **Hochschulreife** ein.

Ausbildungsanfänger/innen 2020 (in %)



### Worauf kommt es an?

#### Anforderungen:

- Sorgfalt (z.B. beim Einhalten von Maßen und Toleranzen beim Anfertigen von Holzbauteilen)
- Handwerkliches Geschick (z.B. beim Anbringen und Verzahn von Zinken und Zapfen an Holzteilen)
- Umsicht (z.B. bei der Arbeit mit Kreis- oder Bandsägen)
- Kreativität und Sinn für Ästhetik (z.B. beim Entwerfen von Innenausbauten und Einrichtungsgegenständen)
- Kunden- und Serviceorientierung (z.B. bei der Kundenberatung)

#### Schulfächer:

- Mathematik (z.B. für die Berechnung von Werkstückabmaßen, Materialkosten und -bedarf, bei Flächen- und Körperberechnungen)
- Physik/Chemie (z.B. bei der Auswahl und Verarbeitung von Materialien)
- Werken/Technik (z.B. für die Handhabung von Werkzeugen, Kleinmaschinen und Material; technisches Zeichnen)

### Was verdient man in der Ausbildung?

Beispielhafte Ausbildungsvergütungen pro Monat (je nach Bundesland unterschiedlich):

1. Ausbildungsjahr: € 566 bis € 800
2. Ausbildungsjahr: € 700 bis € 900
3. Ausbildungsjahr: € 800 bis € 1.000

### Weitere Informationen



Berufe – aktuell, umfassend, multimedial



Alles über Ausbildung, Berufswahl und Bewerbung – Infos für Jugendliche, Lehrkräfte und BO-Coaches, Eltern und Erziehungsberechtigte



Bildung – Beruf – Arbeitsmarkt: Selbstinformation zu allen Themen an einem Ort



www.arbeitsagentur.de – Bei den **Dienststellen vor Ort** (Startseite) kann man z.B. einen Termin für ein Beratungsgespräch vereinbaren.



## Sozialassistent/in

<b>Berufstyp</b>	Ausbildungsberuf
<b>Ausbildungsart</b>	Schulische Ausbildung an Berufsfachschulen (landesrechtlich geregelt)
<b>Ausbildungsdauer</b>	I.d.R. 2 Jahre
<b>Lernorte</b>	Berufsfachschule und Praktikumsbetrieb



### ■ Was macht man in diesem Beruf?

Sozialassistenten und -assistentinnen übernehmen pädagogisch-betreuende, hauswirtschaftliche oder sozialpflegerische Aufgaben. Als Mitarbeiter/innen der freien Wohlfahrtsverbände, von kommunalen Dienststellen oder kirchlichen Verbänden übernehmen sie im Rahmen der Familienpflege vorübergehend die Haushaltsführung in Privathaushalten. In Einrichtungen der Hilfe für Menschen mit Behinderung, z.B. in Heimen oder Wohngruppen, unterstützen sie die Tätigkeit der Erzieher/innen und Heilerziehungspfleger/innen. Im Bereich der Altenpflege helfen sie bei der Erledigung der Aufgaben von Altenpflegern und -pflegerinnen. Sozialassistenten und -assistentinnen unterstützen Hilfsbedürftige bei alltäglichen Tätigkeiten. Sie erledigen z.B. Einkäufe, bereiten Mahlzeiten zu, pflegen Wäsche und Wohnung und übernehmen Aufgaben bei der Grundpflege kranker und bettlägeriger Menschen. Sie helfen den zu betreuenden Personen bei der Körperpflege, sind aufmerksame Gesprächspartner und leiten zu Beschäftigungen an. Darüber hinaus betreuen sie Kinder bei den Hausaufgaben und regen sie zu sinnvoller Freizeitbeschäftigung an. Auch Beratungsgespräche, z.B. hinsichtlich der Schulwahl, bieten sie an.

### ■ Wo arbeitet man?

#### Beschäftigungsbetriebe:

Sozialassistenten und -assistentinnen finden Beschäftigung

- in Wohn- und Pflegeheimen für betreuungsbedürftige Menschen
- in Einrichtungen zur Betreuung und Pflege von Menschen mit Behinderung
- bei ambulanten sozialen Diensten
- in Kindergärten und -horten
- in Privathaushalten betreuungsbedürftiger Personen

#### Arbeitsorte:

Sozialassistenten und -assistentinnen arbeiten in erster Linie

- in Aufenthalts-, Wohn-, Ess- und Schlafräumen
- in Sanitarräumen

Darüber hinaus arbeiten sie ggf. auch

- im Freien
- in Büros und Besprechungsräumen
- in Privatwohnungen pflegebedürftiger Personen

### ■ Welcher Schulabschluss wird erwartet?

Für die Ausbildung wird i.d.R. ein **Hauptschulabschluss** (je nach Bundesland auch Berufsreife, Berufsbildungsreife, erster allgemeinbildender Schulabschluss, erfolgreicher Abschluss der Mittelschule) oder ein **mittlerer Bildungsabschluss** vorausgesetzt. Die Berufsfachschulen wählen Bewerber/innen nach eigenen Kriterien aus.

## Sozialassistent/in

Quelle: BERUFENET (<http://arbeitsagentur.de>) — Stand: 01.08.2020

### ■ Worauf kommt es an?

#### Anforderungen:

- Handgeschick (z.B. bei der Haushaltsführung und Zubereitung der Mahlzeiten)
- Verantwortungsbewusstsein (z.B. beim Mithelfen bei der Durchführung einfacher ärztlicher Verordnungen)
- Einfühlungsvermögen und Kontaktbereitschaft (z.B. im Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder Pflegebedürftigen)
- Sorgfalt (z.B. beim Ausführen von Hygiene- und Desinfektionsmaßnahmen)

#### Schulfächer:

- Deutsch (z.B. beim Beraten von Jugendlichen in Schul- oder Berufsangelegenheiten)
- Kunst/Musik (z.B. beim Anleiten zum Malen, Basteln und Musizieren)
- Pädagogik/Psychologie (z.B. für erzieherische Aufgaben, beispielsweise in der Familienpflege; für die Arbeit mit verhaltensauffälligen Jugendlichen)
- Ethik (z.B. für die Betreuung hilfsbedürftiger Menschen)
- Hauswirtschaft (z.B. beim Putzen, Kochen, Abspülen)

### ■ Was verdient man in der Ausbildung?

Während der schulischen Ausbildung erhält man keine Vergütung. An manchen Schulen fallen für die Ausbildung Kosten an, z.B. Schulgeld, Aufnahme- und Prüfungsgebühren.

Bei der in Baden-Württemberg im Rahmen eines Modellprojekts angebotenen Ausbildung zum Servicehelfer bzw. zur Servicehelferin im Sozial- und Gesundheitswesen erhalten die Auszubildenden im Ausbildungsjahr eine Ausbildungsvergütung und während des Praxisjahres ein reguläres Gehalt.

### ■ Weitere Informationen



Berufe – aktuell, umfassend, multimedial



Für Berufseinsteiger: Check deine Talente und finde den passenden Beruf – inkl. Bewerbungstraining



Bildung – Beruf – Arbeitsmarkt: Selbstinformation zu allen Themen an einem Ort



[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) – Bei den **Dienststellen vor Ort** (Startseite) kann man z.B. einen Termin für ein Beratungsgespräch vereinbaren.



## Sozialassistent/in

Quelle: BERUFENET (<http://arbeitsagentur.de>) — Stand: 01.08.2020

# IMPRESSUM

## Landkreis Cuxhaven

Amt Strategische Sozialplanung

Julia Binkowski

Vincent-Lübeck-Straße 2

27474 Cuxhaven

## ABÖE e.V.

Dieter Heinrich

Riesstr. 72

27721 Ritterhude

## Verantwortlich für den Inhalt

Wilfried John

Projektleiter **Fachkräfteinitiative Cuxland**

## Gestaltung und Konzeption

formathoch2 | Andrea Künzel, [info@formathoch2.de](mailto:info@formathoch2.de)



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Landkreis Cuxhaver

**A·B·Ö·E e.V.**

ARBEITSGEMEINSCHAFT  
BERUFSBILDUNG UND  
ÖRTLICHE ENTWICKLUNG e.V.

Dieses Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.