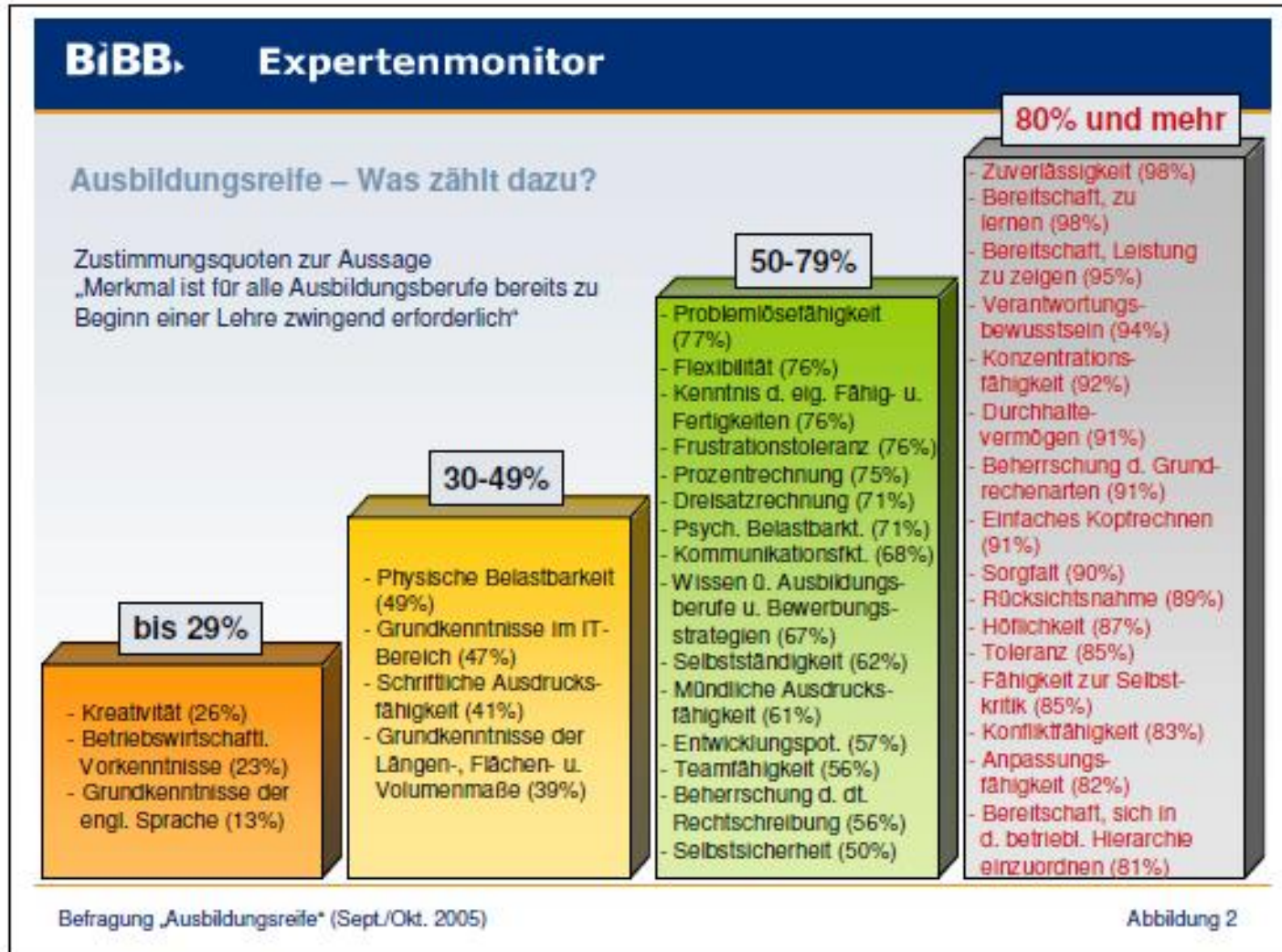




FUCHS – Fachkräfte und Chancen sichern



Kontext 1: Ausbildungsreife



Kontext 2: Berufswahl

Orientierung an Größe Und Macht (3-5 Jahre)

Kindliche Berufsentwicklung
Konzentriert sich auf das,
Was Erwachsene tun,
Was Mama und Papa tun,
Was mächtige Erwachsene
machen

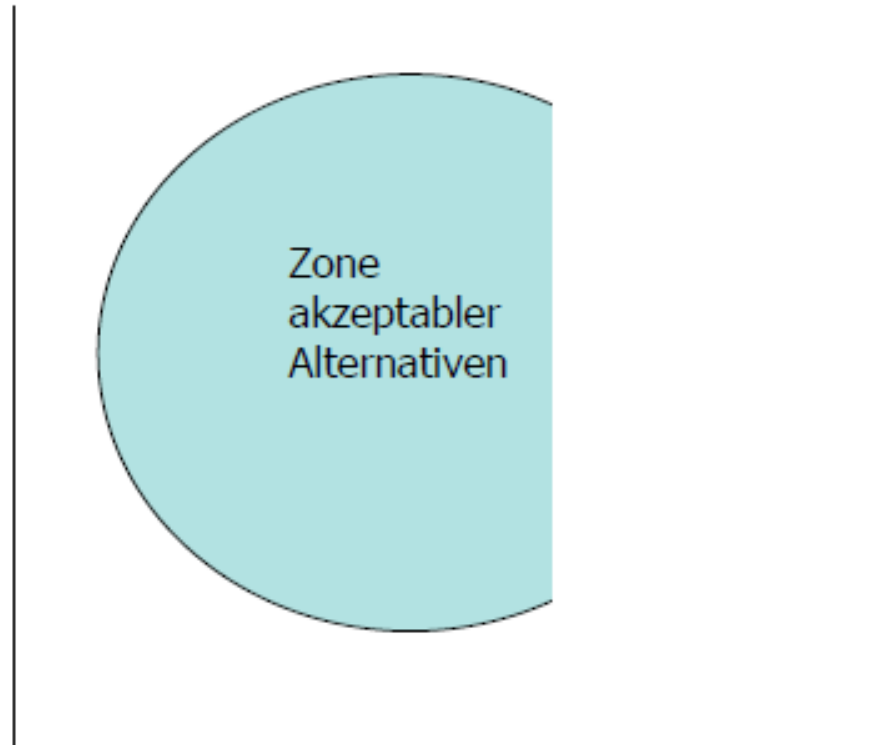


Kontext 2: Berufswahl

Orientierung an Geschlechtsrollen (6-8 Jahre)

Phase konkreter Operationen,
Kinder können Männer und
Frauen nach Geschlecht
Gruppieren und sie können
Personen Berufe nach
Geschlechtsrollen-
Stereotype zuordnen

*Die Zone akzeptabler Berufs-
Alternativen beginnt*



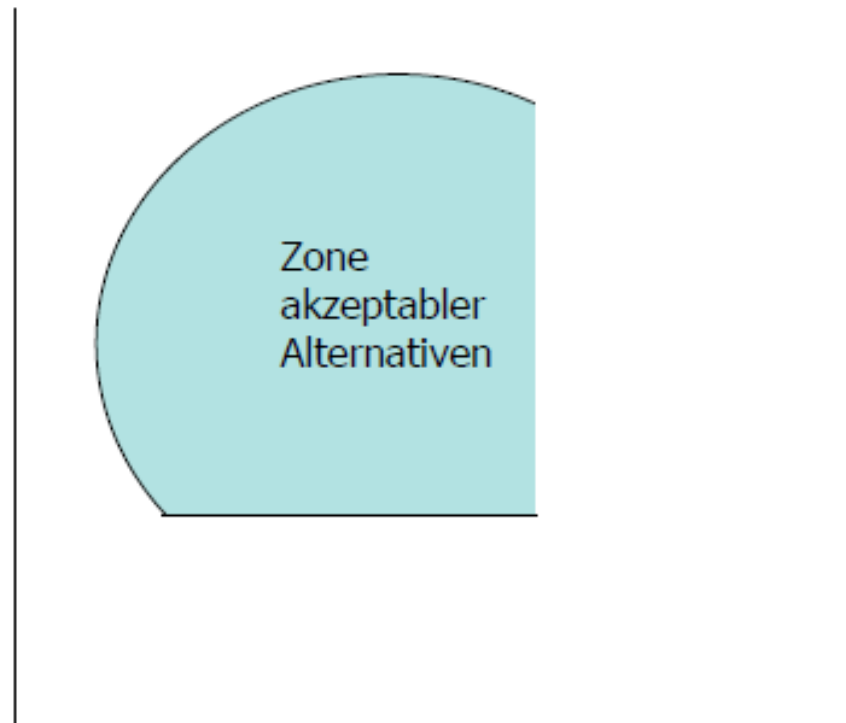
Kontext 2: Berufswahl

Orientierung an Sozialer Bewertung (9-13 Jahre)

Die Meinung der Gleichaltrigen wird wichtig, die Orientierung verschiebt sich auf das Prestige der Berufe.

Tolerierbare Prestigegrenzen werden etabliert.

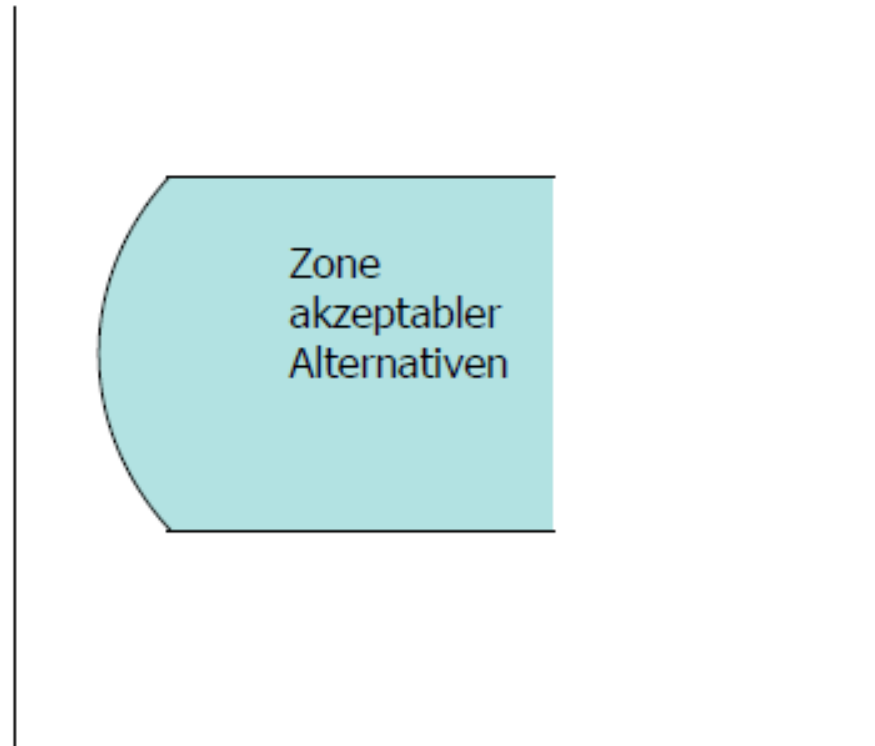
Diese Stufe wird von der sozialen Herkunft beeinflusst.



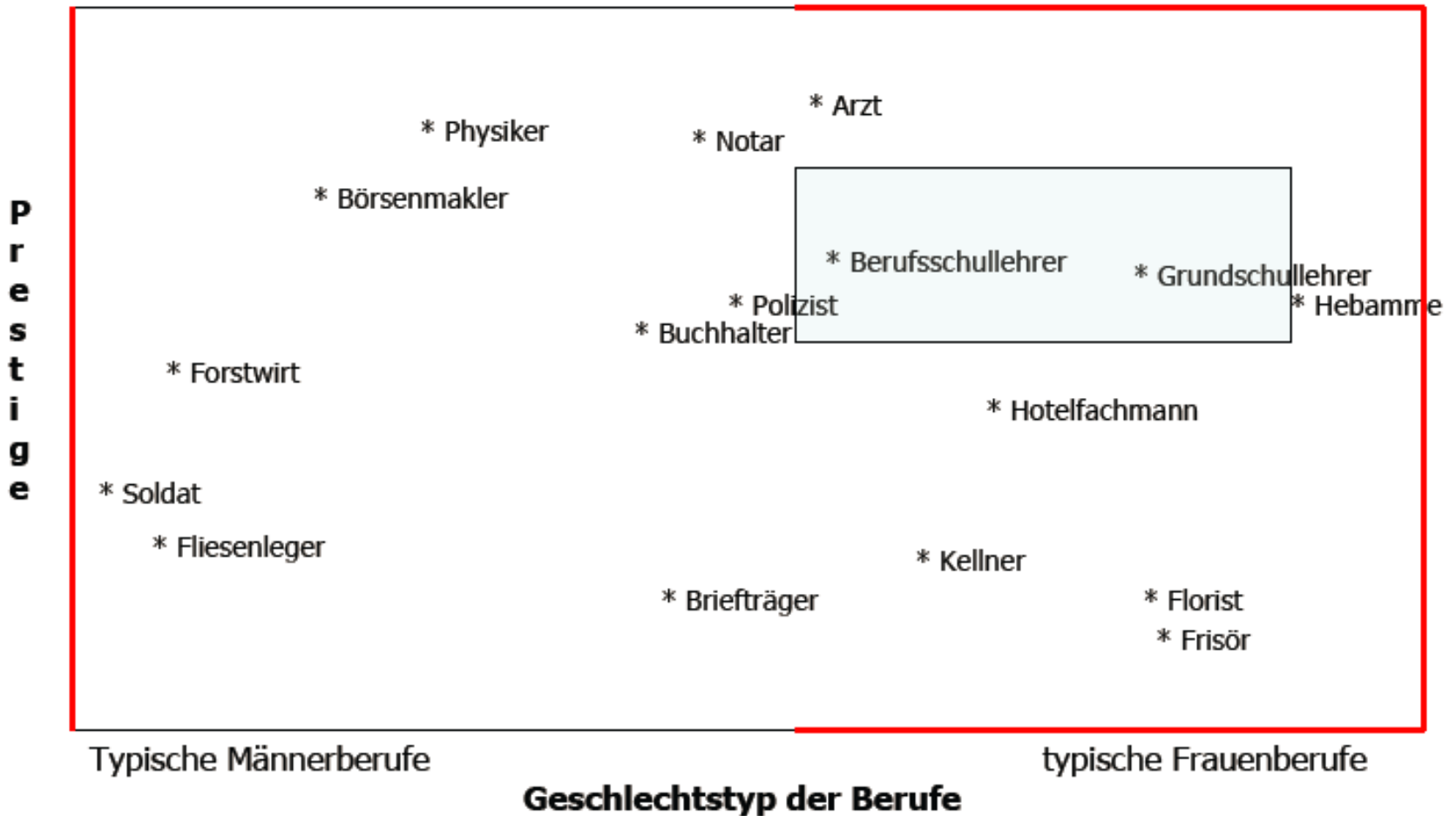
Kontext 2: Berufswahl

Orientierung an Sozialer Bewertung (9-13 Jahre)

Kinder setzen in dieser Phase ebenfalls eine tolerierbare Aufwandsgrenze. Sie beginnen, sich im Vergleich zu anderen zu bewerten und erfahren ihre Fähigkeiten und Begabungen. Kinder können jetzt Berufelisten nach Prestige einschätzen.



Kontext 2: Berufswahl



Kontext 3: Paradigmenwechsel am Übergang Schule - Beruf

- Bis 2012/14: Allgemeinb. Schulen und ggf. Übergangssystem fördern bis zu Ausbildungsreife – Wirtschaft übernimmt in Ausbildung
„Ausbildungsreife“ wird von aufnehmendem System definiert (schulische Leistungen)
- Seit 2014: Bewerber fördern **und** Betriebe befähigen Benachteiligte auszubilden
- FUCHS versteht sich als Unterstützungsinstrument für Betriebe, in dem es hilft, neue Zielgruppen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu erschließen.

Kontext 3: Paradigmenwechsel am Übergang Schule - Beruf

- Bis 2012/14: Allgemeinb. Schulen und ggf. Übergangssystem fördern bis zu Ausbildungsreife – Wirtschaft übernimmt in Ausbildung
„Ausbildungsreife“ wird von aufnehmendem System definiert (schulische Leistungen)
- Seit 2014: Bewerber fördern **und** Betriebe befähigen Benachteiligte auszubilden
- FUCHS versteht sich als Unterstützungsinstrument für Betriebe, in dem es hilft, neue Zielgruppen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu erschließen

Kontext 4: Situation im Heidekreis

August	2015	2014	2013
Stellen	1001	901	956
davon unbesetzt	195	258	231
Bewerber	813	933	957
Davon unversorgt	191	180	170

Der Ansatz von FUCHS - Prämissen

- Berufswahl ist ein komplexer Prozess, in dem ökonomische, psychologische und Bildungsaspekte zusammenfließen
- Berufliche Eignung und Ausbildungsreife sind nur teilweise aus schulischen Leistungen abzuleiten
- Schwächere und noch unentschlossene Jugendliche können geeignete Auszubildende sein/werden

Der Ansatz von FUCHS - Strategie

- In den Vollzeitangeboten der BBSn befinden sich „Talente“, die zu entdecken sind.
→ Talentscouts
- Auch schwächere Bewerber/innen können gute Fachkräfte werden
→ Ausbildungscoaches

FUCHS: 1. Handlungsansatz „Talentscouting“

- Sensibilisierung der Betriebe:
Auch schwächere Bewerber/innen können gute Fachkräfte werden
 - Konkrete Anforderungsprofile
 - allg. Informationen über vorhandene Unterstützungen
 - Information über betriebliche Berufsvorbereitung (EQ undEQ+)

FUCHS: 1. Handlungsansatz „Talentscouting“

- Clearing:
 - Kompetenzprofile von pot. Bewerber/innen
 - Abbau von Stereotypen bei Bew.
 - Informationen über aktuelle Marktentwicklungen
 - Identifikation von Hemmnissen

FUCHS: 1. Handlungsansatz „Talentscouting“

- Matching:
 - Identifizierung „passender“ Bewerber/innen durch Abgleich der Profile
 - Ermittlung der Differenz (=Förderbedarf?)
 - ggf. Übergabe an Jobcoaches
 - ggf. Kontakt zu Unterstützern

FUCHS: 2. Handlungsansatz

„Externes Ausbildungsmanagement“

- Beratung zu administrativen Fragen der Ausbildung
 - Arbeitsrecht
 - Inhalte von (neuen) Ausbildungsgängen
 - Ablauf
 - Kammern
 - ...

FUCHS: 2. Handlungsansatz

„Externes Ausbildungsmanagement“

- Beratung bei Problemen zwischen Ausbildenden und Azubi/TN an EQ
 - Mediation
 - Kontakt zu SES oder AWO (Paten)
 - Kontakt zu weiteren Beratungseinrichtungen (SPDi, Sprungbrett, Sozialraumprojekte etc.)
 - BAB

FUCHS: 2. Handlungsansatz

„Externes Ausbildungsmanagement“

- Einbindung von abH
- Einbindung von assistierter Ausbildung

Etc.

- Ggf. Bereitstellung von Unterstützungen
(Nachhilfe, Alltagshilfen für AZUBI/TN an EQ)

Einbindung in strategische Entwicklungen im Heidekreis

- Motto: „Keiner soll verloren gehen“
Übergänge im Bildungssystem sind neuralgische Punkte
- FUCHS ist an den beiden BBSn verortet, weil
 - dort (fast) alle TN der Zielgruppe sind: OBS/HS Praxistage, Azubis, SuS in der Berufsvorbereitung;
 - dort Kontakte zu allen Ausbildungsbetrieben bestehen
 - berufs-, sonder- und sozialpädagogisches Know-How vorhanden ist
- FUCHS setzt erfolgreiche Ansätze aus VisA fort, ergänzt JugendStärken und PACE sowie Maßnahmen nach SGB III und SGB II
- FUCHS ist in die Fortentwicklung von Betreuungsstrukturen wie der Jugendberufsagentur eingebunden („Labor-Funktion“)

FUCHS: Das Team



- Frau Freitag und
- Herr Scholle
Talentscouts



- Frau Samtlebe und
- Frau Meyer
Ausbildungscoaches



Herzlichen Dank!

FUCHS – Fachkräfte und Chancen sichern



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