

Zusätzliche Ausbildungsplätze in den EE - Handlungsbedarfe

Handlungsbedarfe im Spannungsfeld Ausbildungsplätze der EE entstehen aus den Zielen der Prozessakteure Unternehmen, Bewerber/Interessenten sowie prozessunterstützenden regionale Akteure.

Für und an die **Unternehmen** hat sich folgender Handlungsbedarf herauskristallisiert:

- ⇒ Informationen über Berufe und die Modernisierung der Berufsbildung im Handlungsfeld
- ⇒ Vermitteln eines realistischen Bildes von den Leistungsvoraussetzungen der Bewerber unter dem Aspekt der demographischen Entwicklung, verbunden mit dem Appell an die soziale Verantwortung der Unternehmen
- ⇒ Entwicklung von Förder- und Förderkonzepten beim Übergang Schule - Beruf für spezielle Bewerbergruppen (z. B. vorrangig praktisch veranlagte Bewerber oder Bewerber mit Migrationshintergrund)
- ⇒ Unterstützung bei der Integration moderner Lerninhalte und -methoden in die berufspraktische Ausbildung (für die Ausbildungsverantwortlichkeiten in Kleinunternehmen wie die ausbildende Fachkraft mit der Ausbildung als "Neben-"Aufgabe).

Für und an die **Bewerber** hat sich folgender Handlungsbedarf herauskristallisiert:

- ⇒ Information, Motivation und Darstellung der Zukunftschancen von Berufen der EE
- ⇒ Darstellung der Erwartungshaltung der Wirtschaft verbunden mit der Unterstützung im Bewerbungsprozess
- ⇒ frühzeitige Berufsorientierung und Gewinnung von Bewerbern für auf den ersten Blick unattraktive Berufe
- ⇒ Entwicklung von individuellen, passgenauen Unterstützungsmechanismen und -methoden im Berufsorientierungs- und -vorbereitungsprozess
- ⇒ zielgruppenspezifische Ansprache in Abstimmung mit anderen Akteuren
- ⇒ Netzwerkbildung der am Berufsorientierungs- und -vorbereitungsprozess agierenden regionalen Akteure, um Wege in den Beruf zu befördern und damit Wege in soziale Sicherungssysteme zu vermeiden

Für und an die **prozessunterstützenden regionalen Akteure** hat sich folgender Handlungsbedarf herauskristallisiert:

- ⇒ abgestimmtes Vorgehen um zielorientierte gemeinsame Ziele zu erreichen und Doppelansprache von Bewerbern sowie Unternehmen zu vermeiden
- ⇒ Aufbau von Informations- und Handlungsketten - insbesondere bei innovativen Berufs- und Technologiefeldern
- ⇒ Schnittstellen in Bezug auf die originären Aufgaben der regionalen Akteure analysieren und realistische Kommunikationswege entwickeln (Zeit- und Aufgabeneffizienz)
- ⇒ gegenseitige Information über existierende Vorhaben, Projekte und Aktivitäten um ressourceneffektiv zu wirken und Synergien zu nutzen
- ⇒ innovative Konzepte zu individuellen Wegen in der Prozesskette Berufsorientierung - Berufswahl - Duale Ausbildung - Arbeitstätigkeit entwickeln.

Zusätzliche Ausbildungsplätze in Kleinunternehmen der Erneuerbaren Energien

Im Zeitraum 01/2007 bis 11/2008 entstanden folgende Ergebnisse des Jobstarterprojektes:

- **Akquise von 184 Ausbildungsplätzen** vorrangig in Unternehmen der EE
- Bewerberauswahl und -matching zur erfolgreichen **Besetzung von 126 Ausbildungsplätzen** in Kleinunternehmen
- davon **82 zusätzliche Ausbildungsplätze** (nach dem Kriterium Zusätzlichkeit des Programmes Jobstarter bei 80 zugesagten Plätzen im Projektantrag)

Diese Ergebnisse wurden durch folgende Aktivitäten erreicht:

- 25 Veranstaltungen vor regionalen Akteuren
- ca. 400 Bewerbungstest
- 1353 Unternehmensgespräche
- ca. 130 Veranstaltungen in Schulen mit ca. 200 SchülerInnen und Eltern
- ca. 30 Präsentationen des Projektes auf Veranstaltungen (Messen Workshops u. a.) mit geschätzten 3000 TeilnehmerInnen

Projektnummer: JO-02-048

Laufzeit: 01.01.2007 - 31.12.2008

Projekträger:

Handwerkskammer Dresden
01099 Dresden, Lagerplatz 8

Bildungszentrum

Lernen + Technik gGmbH
01067 Dresden, Ammonstr. 35

Berufsförderungswerk Bau
Sachsen e. V. - ÜAZ Bautzen
02625 Bautzen, Edisonstraße 4

Sächsisches Umschulungs- und
Fortbildungswerk Dresden e. V.
01157 Dresden, Am Lehmsberg 52

Elektrobildungs- und
Technologiezentrum e. V.
01139 Dresden, Scharfenberger Str. 66

Redaktion:

Kristina Noack / Dr. Steffen Krause
Dresden - 2008-11-27

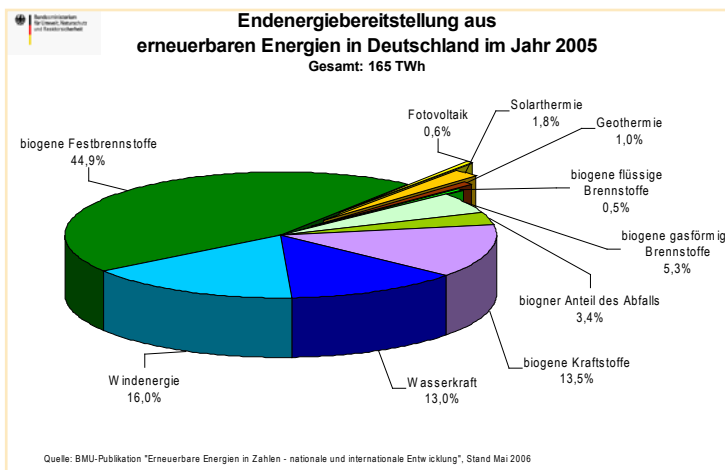
Ausbildung in Kleinunternehmen der erneuerbaren Energien Sachsens – Neue Beschäftigungschancen im Handwerk

Ein Projekt des Programmes **JOBSTARTER** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung - 2. Förderrunde

Die Erneuerbaren Energien wurden durch die weltwirtschaftlichen Probleme und finanziellen Auswirkungen auf alle Lebensbereiche in diesem Jahr ins Bewusstsein eines jeden Bürgers gerückt. Diese Entwicklung hat bereits vor vielen Jahren begonnen. Aktuelle Lösungs-

folgt, der Bewerber oder Interessent für eine Ausbildung in diesem Bereich nahm diese Entwicklung nur am Rande wahr. Es existiert somit ein Informationsbedarf, welche Berufe in diesem Tätigkeitsfeld mit welchen Anforderungen eingesetzt werden und welche beruflichen

erwarteten Anlagenausbau in den Bereichen Wind, Solar, Biomasse und Biothermie. Dieser Fortgang bedingt eine parallele Entwicklung der Unternehmenslandschaft bis zum Handwerksbetrieb einschließlich der Personalentwicklung und Qualifizierung. Die bisherigen Beschäftigungsentwicklungen und Prognosen mit bis zu 330000 Arbeitskräften in den EE bis 2030 (Quelle BMU - "verhaltens Szenario") verfestigt diesen schnell wachsenden Bedarf. Unternehmen der EE sind einerseits Neugründungen und andererseits kommen sie aus dem traditionellen Bereich, wo sich neue Geschäftsfelder schrittweise entwickelt haben. Die Situation im Ausbildungsbereich ist ebenso heterogen - von Unternehmen mit Ausbildungserfahrung und Knowhow bis hin zu ausbildungsunerfahrenen Unternehmen, die für die Ausbildung erst gewonnen und unterstützt werden müssen. Für ein Mehr an Ausbildung standen folgende Herausforderungen:



Zukunftschancen bestehen. Hauptziele des Überganges zur Energiebereitstellung aus EE können wie folgt beschrieben werden: Der Anteil der Erneuerbaren Energien am deutschen Stromverbrauch wird sich bis 2012 voraussichtlich verdoppeln und schrittweise die traditionellen Energien vollständig ersetzen. Begleitet wird dieses Ziel vom

konzepte wurden insbesondere ab 2002 initiiert. Für die umfassende und auf das Ziel eine 100%ige Deckung des Energiebedarfs aus Erneuerbaren Energien (im Weiteren EE) ausgerichtete Entwicklung und Förderung wurden neue und neu geordnete Ausbildungsberufe entwickelt, die Anforderungen aus den Anwendungen der EE an die Facharbeit integriert haben. Diese Entwicklung wurde von der Fachöffentlichkeit sehr aufmerksam ver-

folgt bis 2012 voraussichtlich verdoppeln und schrittweise die traditionellen Energien vollständig ersetzen. Begleitet wird dieses Ziel vom

erwarteten Anlagenausbau in den Bereichen Wind, Solar, Biomasse und Biothermie. Dieser Fortgang bedingt eine parallele Entwicklung der Unternehmenslandschaft bis zum Handwerksbetrieb einschließlich der Personalentwicklung und Qualifizierung. Die bisherigen Beschäftigungsentwicklungen und Prognosen mit bis zu 330000 Arbeitskräften in den EE bis 2030 (Quelle BMU - "verhaltens Szenario") verfestigt diesen schnell wachsenden Bedarf. Unternehmen der EE sind einerseits Neugründungen und andererseits kommen sie aus dem traditionellen Bereich, wo sich neue Geschäftsfelder schrittweise entwickelt haben. Die Situation im Ausbildungsbereich ist ebenso heterogen - von Unternehmen mit Ausbildungserfahrung und Knowhow bis hin zu ausbildungsunerfahrenen Unternehmen, die für die Ausbildung erst gewonnen und unterstützt werden müssen. Für ein Mehr an Ausbildung standen folgende Herausforderungen:

- ⇒ Information über EE in der Berufsorientierung
- ⇒ Information der Unternehmen über die neu geordneten Berufe
- ⇒ Bewerbermanagement und -akquise



Gefördert als **JOBSTARTER**-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

Erneuerbare Energien - Geschäftsfelder, Ausbildungsberufe und Unternehmen

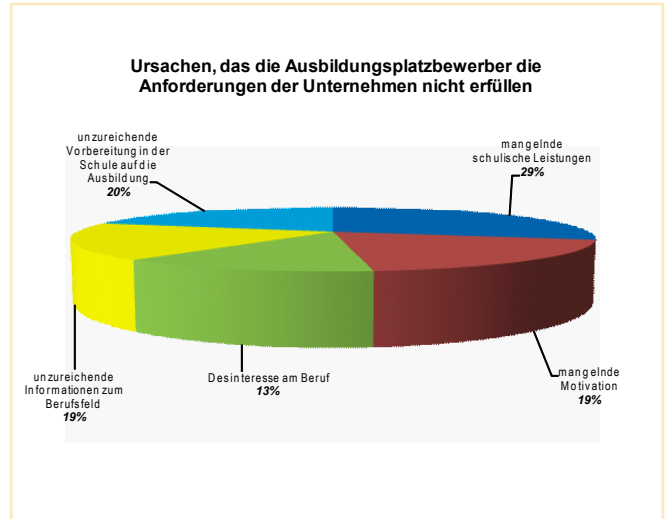
Ausgehend von den Anwendungsbereichen der EE entsteht Beschäftigung bei der Entwicklung, der Herstellung, dem Vertrieb sowie bei Service und Wartung von Anwendungslösungen. Es wird eine Variabilität und Flexibilität von Qualifikationen von den in diesem Bereich tätigen Unternehmen nachgefragt.

In der Vergangenheit wurde der Arbeitskräftebedarf durch vorhandene Berufe und (Zusatz-)Qualifikationen gedeckt. Die Anwendungslösungen basieren einerseits auf traditionellen Gewerken - wie z. B. Maschinenbau, Elektrotechnik - und sind andererseits u. a. durch die Integration der Informationstechnologie und ihrem hohen Innovationsgrad der Branche sehr schnelllebig. Somit musste zwingend mit vorhandenen Berufen und ggf. Zusatzqualifikationen gearbeitet werden.

Bezieht man diese Entwicklung auf die regionale Wirtschaft in der Projektregion (Landesdirektion Dresden) sind vorrangig Unternehmen in den EE tätig, die Vertriebs-, Service- und Wartungsaufgaben übernehmen. Von der Unternehmensentwicklung und -tradition überwiegen Unternehmen mit bis 50 Mitarbeitern (82,4%). Das Unternehmensalter verteilte sich seit 1981 gleichmäßig. Davon ausgehend wurden insbesondere folgende Ausbildungsberufe ins Zentrum des Projektes gestellt:

⇒ Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik

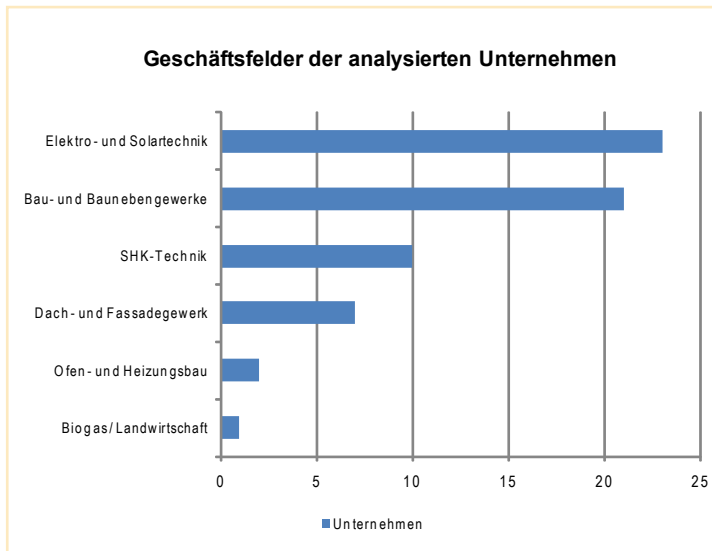
- ⇒ Elektroniker/in
- ⇒ Bereich Ausbau (Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/in und Trockenbaumeister/in)
- ⇒ Bereich Hochbau (Hochbaufacharbeiter/in, Maurer, Feuerungs- und Schornsteinbauer/in)
- ⇒ Dachdecker/in



Die projektintegrierte Branchen- und Ausbildungsplatzanalyse sollte die Situation in der Projektregion spezifizieren, Projektziele und Handlungskonsequenzen aufzei-

treffs detaillierter Angaben wird auf die Textfassung der Analyse verwiesen.)

Zur regionalen Unternehmenslandschaft der EE

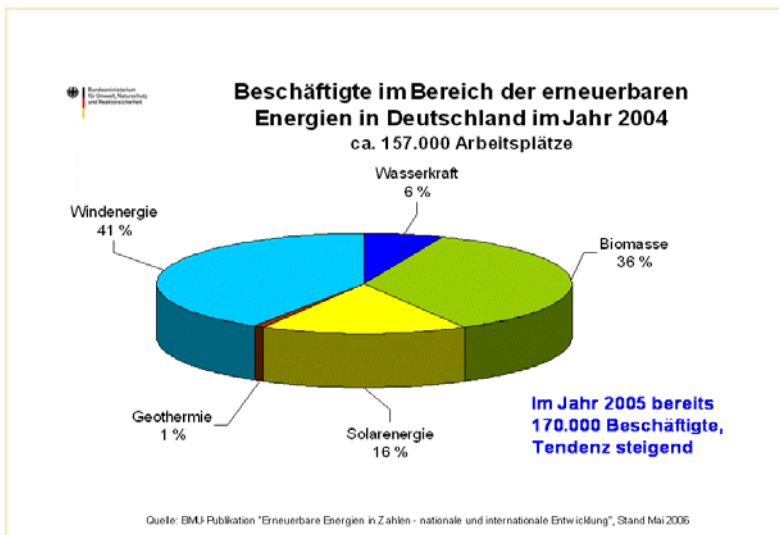


Im Rahmen der Ausbildungsplatzakquise wurden Kleinunternehmen aus dem Metall-, Elektro-, Bau- und Baunebengewerk mit Geschäftsfeldern aus den EE angesprochen. Die überwiegende Zahl der Unternehmen integrierten

den Bereich EE als zusätzliches Geschäftsfeld in ihr Unternehmensprofil. Prägend für die angesprochenen Unternehmen war eine feste Position im Markt, was auch in der Aussage, dass 78% der Unternehmen positive bzw. unveränderte Erwartungen an die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens in den nächsten Jahren bestätigten. Bedeutende Erweiterungen der Unternehmen waren nicht geplant (nur 10% planten dies kurz- oder mittelfristig), sodass weniger zusätzliches Personal benötigt wird als vielmehr neue Mitarbeiter für ausscheidende Mitarbeiter. In den befragten Unternehmen sind vorrangig folgende Berufe bzw. Qualifikationen vorzufinden:

gen. Im Weiteren soll vorrangig auf die Ausrichtung der Akquise, Besetzung von Ausbildungsplätzen und Prozessoptimierungsmöglichkeiten eingegangen werden. (Be-

- Anlagenmechaniker für Hei-



Branchen- und Ausbildungsplatzpotentialanalyse in Kleinunternehmen

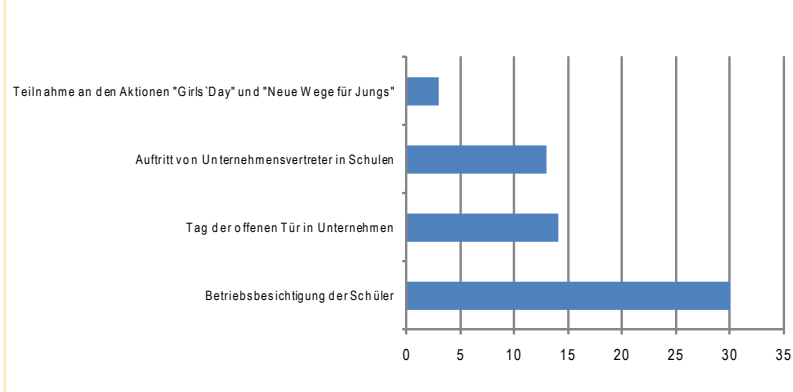
- zungs-, Klima- u. Sanitärtechnik
- Maurer
 - Elektriker/Elektroniker
 - Trockenbauer
 - Dachdecker
 - Zimmerer
 - Servicekraft für Windkraftanlagen

Diese in den Unternehmen vorhandenen Berufe waren für die Akquise neuer Ausbildungsplätze besonders wichtig, da hieraus auch zukünftiger Bedarf abgeleitet

Erkenntnisse der Primärdatenerhebung in Unternehmen und Verbänden lassen eine zu hohe Erwartungshaltung der Unternehmen vermuten. Die große Auswahl von Bewerbern über viele Jahre hinweg wirkt jetzt ausbildungshemmend. Die soziale Seite der Unternehmen, Ausbildung als ihren Beitrag zur Unternehmensentwicklung sowie auch als gesellschaftlichen Beitrag zu sehen, wird (kann) nicht bei allen Unternehmen realisiert werden.



Aktivitäten der Zusammenarbeit Schule - Wirtschaft (Anzahl der Nennungen)



Um so wichtiger waren Informationen zu einem möglichen Beitrag der Unternehmen zur Nachwuchsgewinnung.

und an gegebenenfalls vorhandene Ausbildungserfahrungen angeknüpft werden kann. Über die Hälfte der Unternehmen verfügte über Ausbildungserfahrungen. Bei den Unternehmen ohne Ausbildungserfahrungen muss die Unternehmensgröße und -ausrichtung berücksichtigend angemerkt werden, da bei Kleinstunternehmen und bei Unternehmen mit überwiegenden Montagetätigkeiten organisatorische Hemmnisse existieren.

Zu den Anforderungen an die Bewerber

Für das Projektziel, die Akquise und Besetzung der Ausbildungsplätze, waren insbesondere die Unternehmensaussagen zu Ausbildungshemmnissen bedeutend. In Anbetracht des Analysebeginns 2007, wo die demographische Entwicklung (die Halbierung der Schulabgängerzahlen) noch nicht so wahrgenommen wurde, sind auf zu geringer Ausbildungsreife der Jugendlichen basierende Ausbildungshemmnisse, eine Herausforderung und Handlungsziel zugleich.

Die Bereitschaft wurde in allen befragten Unternehmen bestätigt. Die Mitwirkungsformen waren vom jeweiligen Unternehmensprofil (Fertigungsstrukturen, Baustellentätigkeit u. a.) und -größe abhängig. Im Rahmen der Ausbildungsplatzanalyse wurde zum besseren Matching auch konkret nach Anforderungen an Lehrstellenbewerber gefragt. Aufgrund der technisch-gewerblichen Ausrichtung der Branche EE wurden von den Unternehmen zuerst Anforderungen bezüglich Fachkompetenzen in naturwissen-

schaftlichen Fächern und danach Sozialkompetenzen genannt.

Zu den Aktivitäten der Unternehmen im Berufsorientierungs- und -auswahlprozess

Die befragten Unternehmen erkennen den - ihren - Handlungsbedarf in der Fachkräftesicherung und sind bereit mitzuwirken. Aufgrund der Belastung im Tagesgeschäft und vieler inhabergeführten Kleinunternehmen stehen diese Führungskräfte vor einer Mehrfachbelastung. Hinzu kommen Informationsdefizite über die inhaltlich-strukturellen Entwicklungen - neue und neugeordnete Berufe - sowie der Bedarf zur Unterstützung des Ausbildungspersonals (z. B. Lehrunterlagen auf die EE bezogen). Dies wird auch in den Aussagen zum Unterstützungsbedarf durch Bildungsdienstleister und andere regionale Akteure wie

Defizite bzw. Informationsbedarf für Unternehmen zur Verbesserung der Ausbildung (Anzahl der Nennungen)

