

**Unser Netzwerkgedanke – was uns im Netzwerk antreibt:**

- voneinander Lernen – erfolgreiche Konzepte übertragen
- gemeinsame Ziele – Arbeit teilen – Zeit mehrfach nutzen
- Unterstützungsangebote für Betriebe klar und konkret darstellen
- Standortfaktor „Gutes Bauen in Hessen“
- Idee einer gemeinsamen Plattform  
„Gute Ausbildung in Hessen – Netzwerk Partner der Bauwirtschaft“

**Dem Fachkräftemangel entgegenwirken:**

## **Gute Ausbildung in Hessen**

**– Bausteine der Partner der Bauwirtschaft in Hessen –**

**Workshop in der Handwerkskammer Wiesbaden am 21. Januar 2013**

**Berufsbildungs- und Technologiezentrum (BTZ) Wiesbaden I,  
Karl-Schöppler-Haus, Brunhildenstraße 110, 14:00 bis 18:00 Uhr**

**(gleichzeitig offene 30. Jubiläumssitzung des Netzwerks)**

## **Ergebnisse der Veranstaltung**

## Grußworte

### **„Situation der Ausbildung im hessischen Handwerk“**

Dr. Christoph Gelking

In seinem Grußwort stellt Herr Dr. Gelking die derzeitige Ausbildungssituation in Hessischen Handwerksbetrieben dar. Ausbildung ist konjunkturabhängig. Derzeit ist die Wirtschaftslage der Hessischen Handwerksbetriebe als gut zu bezeichnen. Aus diesem Grund können durch das Hessische Handwerk ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Allerdings stehen nicht mehr ausreichend junge Menschen zur Verfügung, die eine Ausbildung im Hessischen Handwerk beginnen möchten.

Gleichzeit brechen 20-25% der Auszubildenden ihre Lehre ab. Gründe für diese hohe Abbrecherquote müssen gefunden werden, um diesem Trend entgegenwirken zu können. Diese Situation erfordert neue Ideen, um die Arbeitgeberattraktivität im Handwerk zu erhöhen.

Der Netzwerkgedanke mit seinen einzelnen Bausteinen, kann ein Weg sein, um voneinander zu lernen und neue Ideen in die Betriebe zu bringen, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

### **„Arbeiten im Netzwerk – Gutes Bauen in Hessen“**

Bertram Hörauf

Herr Hörauf berichtet über die hessischen Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung und -sicherung. So wurde in Hessen die Fachkräftekommission eingerichtet, die im Wesentlichen den demographischen Wandel als Ursache für den Fachkräftemangel beschreibt. Um diesem demographischen Wandel entgegen zu wirken sollen hauptsächlich Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (insbesondere älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und zur Qualifizierung gestützt werden.

Hier können durch die Netzwerkarbeit neue Impulse entstehen, die die Arbeitgeberattraktivität der Handwerksbetriebe weiter entwickelt und gleichzeitig Qualifizierungen von zukünftigen Fachkräften entstehen.

Wichtige Partner der Bauwirtschaft und des Handwerks arbeiten seit Jahren im Netzwerk „Gutes Bauen in Hessen“ zusammen, um die Bedingungen für Betriebe und deren Beschäftigte im Schulterschluss zu verbessern. Es geht dabei zum einen darum, die zahlreichen und guten Aktivitäten verschiedener Politikbereiche in ihren fachlichen Zusammenhängen zu sehen, um Synergien zu ermöglichen, gute Ideen gemeinsam zur Praxisreife zu bringen und sie in den Betrieben zu verankern. Zum anderen sehen es die Partner im Netzwerk Gutes Bauen in Hessen als Verpflichtung an, durch Bündelung von

Ideen und Lösungsansätzen den Einstieg für Betriebe zu erleichtern, und eine Realisierung guter Ideen vielleicht dadurch erst zu ermöglichen.

Das aktuelle Ziel des Netzwerks ist es, die „betriebliche Herausforderung Fachkräftesicherung“ in die Betriebe zu transportieren. Es soll gelingen, den Verantwortlichen in den Betrieben deutlich zu machen, dass „es JETZT wichtig wird, einen ersten sinnvollen Schritt zu tun“. Zahlreiche Betriebe haben das natürlich längst erkannt, es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass dies nicht die Mehrheit der Bau- und Handwerksbetriebe ist.

## Impulsvortrag

### **„Gute Ausbildung – Notwendigkeit oder Luxus?“**

Siegfried Huhle

Herr Huhle vertritt die Auffassung, dass Jugendliche zunächst einmal eine Vorstellung von der Arbeit in Handwerksbetrieben gewinnen müssten. Auch die Eltern der Jugendlichen haben keine Vorstellung über die Berufschancen eines Handwerksberufes. Aus diesem Grund beteiligt sich der Betrieb von Herrn Huhle auch an Vernetzungsstrukturen für Schulen (Betriebsführungen für Schulklassen, Praktika für Schüler), u. a. auch an der „Lernwerkstatt“ der Wolfram-von-Eschenbach-Schule, an der der qualifizierte Hauptschulabschluss erworben werden kann. Weiterhin arbeitet der Betrieb eng mit der Riehlschule und der Kerschensteiner Schule zusammen. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Schulen beteiligt sich der Betrieb auch an dem Projekt „WiPatent-Integration fördern-Arbeitskräfte von morgen gewinnen“.

Während der Betriebspraktika gewinnt der Betrieb einen Eindruck von den Praktikanten und spricht diese auch gezielt für eine Ausbildung an. Während der Ausbildung sollte auf eine Identifikation mit dem Betrieb geachtet werden. So nehmen die Auszubildenden seines Betriebes an dem Projekt „Drachenboot“ teil, dass neben einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung auch die Teambildung im Betrieb fördert.

Die Auszubildenden nehmen regelmäßig an Leistungswettbewerben, Austausch und Ausbildungsmessen teil. Durch diese intensive Beschäftigung mit den Auszubildenden liegt die Abbrecherquote im Betrieb von Herrn Huhle bei fast 0%. Nach der Ausbildung erhalten die Jugendlichen einen für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, um die Weiterentwicklung als Fachkraft zu begleiten. Nach diesem Jahr kommt es regelmäßig zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Fast 50% der Belegschaft wurde auch in dem Betrieb ausgebildet.

Die Bindungen der nunmehr ausgebildeten Facharbeiter an den Betrieb erfolgt z. B. dadurch, dass die Kinder der Facharbeiter bei der Auswahl der Auszubildenden bevorzugt werden. Der Betrieb zahlt bei Geburten das sogenannte „Windelgeld“ (Windeln können

im Internet bestellt werden und werden durch eine Behindertenwerkstatt direkt an den Betroffenen geliefert.).

Diskussion:

Lassen sich diese Maßnahmen auch auf kleinere Betriebsgrößen übertragen? Tatsächlich lassen sich nicht alle Maßnahmen auf kleinere Betriebe übertragen. Aber Investitionen in die Ausbildung sind langfristig Investitionen in den Betrieb.

## Ideen – Konzepte – Bausteine – Erfolge

### **„Lehrstellenbörse und –radar“**

Andreas Haberl

In der Praxis bewährte Werkzeuge der Handwerkskammer zur Akquise von Auszubildenden

Bis 2011 wurden die offenen Ausbildungsstellen lediglich an die Agentur für Arbeit gemeldet, um eine dortige Bündelung zu gewährleisten. Mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wird seit 2012 durch die hessischen Handwerkskammern (bis auf den Bezirk Kassel) eine eigene Lehrstellenbörse betrieben. Die Lehrstellenbörse ist jedoch mit vertretbarem Aufwand nicht mit der Agentur für Arbeit zu verknüpfen.

Das Angebot ist kostenfrei und wird durch die Kreishandwerkerschaften und in den Schulen beworben. Die Betriebe benötigen Zugangsdaten (Betriebsnummer, eingetragen auf der Handwerkskarte). Die Freischaltung erfolgt durch die HWK. Die Angebote sind ebenfalls mit der APP „Lehrstellenradar“ abrufbar. Die Aktualität wird mit einer Erinnerung (alle vier Wochen) an die Betriebe erhalten.

### **Aktionsgemeinschaft „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“**

Ingeborg Totzke

Verbesserung der Ausbildung im Malerbetrieb durch Grundkurse, Aktion „Sicherer Start in die Ausbildung“, Unterstützungsmodule und Schulung der betrieblichen Ausbilder

Die Aktionsgemeinschaft aus ca. 60 Mitgliedsunternehmen des Landesinnungsverbandes besteht seit ca. 25 Jahren. Grundlage dieser Aktionen ist es Betriebe und Auszubildende zu fordern und zu fördern. Hierbei werden Angebote rund um die Ausbildung gemacht: Berufsorientierung, Nachwuchswerbung, Einstellungstests, Ausbildungstrainer, Grundkurse, Ausbildungsschecks, Förderkurse, Begabtenkurse, Ausbildungsberatung, Ausbilderweiterbildung und vieles mehr.

Das jeweilige Angebot wird vom teilnehmenden Betrieb an die Auszubildenden gerichtet. So wurde daraus das Projekt „KOMAS“ entwickelt, in dem Auszubildende zwei Tag am Wochenende (und damit auch ohne zeitliche Belastung für den Betrieb) Basiskenntnisse (z.B. Mathematik, Deutsch) in Bezug auf Ausbildung vermittelt werden. Das Projekt ist

unter der Leitung des Landesinnungsverbandes angelaufen. Weitere Informationen werden nach der „Testphase“ erfolgen.

### **Qualität der Ausbildung durch Lernortkooperation verbessern**

Norbert Hain

Enge Verzahnung der Lernorte Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Ausbildungsstätte zur Verbesserung des Ausbildungsergebnisses im Dachdeckerhandwerk

Herr Hain berichtet, dass im Bereich der Dachdecker für die Auszubildenden insgesamt 10 Wochen Berufsschule und dann noch die überbetriebliche Ausbildung dazu führten, dass die Auszubildenden den Betrieben in manchen Wochen nur tageweise zur Verfügung standen. Die Berufsschule bindet die Auszubildenden zwischen einem und anderthalb Tagen in der Woche. Die überbetriebliche Ausbildung fand im Blockunterricht statt. Eine Abstimmung zwischen den beiden Lernfeldern war nicht vorhanden, so dass häufig der theoretische Lerninhalt (Aufgabenfeld Berufsschule) bis zum Stattfinden der praktischen überbetrieblichen Ausbildung noch nicht vorhanden war.

Diese Situation führte zu einem neuen Konzepte der Lernortkooperation, in dem die Ausbildung in den Betriebe, den Berufsschulen sowie der überbetrieblichen Ausbildungsstätte eng verzahnt und abgestimmt werden. Unter anderem ermöglicht dies, in Kooperationsseinheiten beide Teile (theoretische und praktische Ausbildung) im Blockunterricht gemeinsam vermittelt werden. Die Kooperationszeiten werden für beide Bereiche angerechnet. Die konzeptionelle Begleitung erfolgt durch einen Schulversuch des Hessischen Kultusministeriums.

Die Vorteile des neuen Konzeptes sind vielfältig. So wurden die Abwesenheitszeiten von Auszubildenden im Betrieb verringert (von vorher 10 Wochen in Einzeltagen auf 6-7 Wochen Blockunterweisung). Damit kann auch die Ausbildung im Betrieb kontinuierlicher erfolgen. Es finden hohe fachliche Abstimmungen zwischen den Akteuren der Berufsschule und denen der überbetrieblichen Ausbildung statt. Das Konzept ist auch bei den Berufsschulen auf große Akzeptanz gestoßen. Neue Inhalte und Techniken können mit dem Konzept schneller und besser umgesetzt werden. Es wurden Sonderkurse für Begabte und auch Nachhilfekurse eingerichtet.

Letztlich wirkt sich die Verdichtung und Konzentration der Lerninhalte auch für die Betriebe sehr positiv aus: die Auszubildenden sind rund 6 bis 7 Wochen länger pro Jahr im Betrieb anwesend.

## **Gesundheit – Zufriedenheit – Nachhaltigkeit**

Gabriele Graf-Weber, Karin Thomas-Klausnitzer

„Azubifit“, „Ergonomieführerschein“ und weitere in den Alltag von Berufsschule und Betrieb integrierte Module zur betrieblichen Gesundheitsförderung - als Grundstock für gesunde und lange Beschäftigung

Das Programm „Azubifit“ wurde bislang im Kfz-Handwerk als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ausgehend von einem durch die IKK erstellten Gesundheitsprofil von Auszubildenden wurde festgestellt, dass die häufigsten angegebenen Beschwerden Rückenschmerzen (58% der Befragten), Kopfschmerzen (45% der Befragten) und Schlafstörungen (18% der Befragten) sind. Die Befragung ergab weiterhin, dass die Auszubildenden ein ungünstiges Gesundheitsverhalten (z. B. Rauchen, nicht ausreichend Schlaf) haben.

Daher wurde ein Projekt entwickelt, das aus vier Modulen (jeweils halber Tag) besteht: Bewegung und Rückenschule, Ernährung, Stressmanagement, Drogen und Stress. Eine Befragung nach Durchführung des Projektes ergab, dass die Auszubildenden ihr eigenes ungünstiges Gesundheitsverhalten wenigstens zum Teil verändert hatten (z. B. mehr Bewegung, Aufgabe des Rauchens, mehr Schlaf).

Als ein weiteres Projekt wurde der Ergonomieführerschein gestartet. Es handelt sich hierbei um eine themen- und zielgruppenspezifische Tagesveranstaltung. Es sollen einseitige Arbeitsbelastungen vermieden werden. Geschult wird die bewegungsorientierte Gestaltung des Arbeitsalltages. Es soll für die Bedeutung von Bewegung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Zum Ergonomieführerschein finden auch Schulungen von Multiplikatoren statt. Der Vorteil dieses Projektes ist, dass für die einzelnen Arbeitnehmer die physischen Belastungen ausgeglichen werden und damit die Leistung gesteigert wird.

### **Arbeiten im Netzwerk – Workshop-Gespräch**

- Moderation: Dr. Sebastian Schul
- Alle Teilnehmenden des Workshops

Insgesamt sind die Bausteine aus Sicht der Teilnehmenden attraktiv. Es werden jedoch auch Bedenken in Bezug auf zunehmende Bürokratie, insbesondere bei kleineren Betrieben geäußert, wenn ähnliche Programme installiert werden sollen. Für Betriebe mit ein oder zwei Auszubildenden müssten Kooperationen unter einer „Begleitung“ installiert werden.

Vor dem Hintergrund der fachlichen Beiträgen wurde mehrfach deutlich, dass die Arbeit im Netzwerk folgende Vorteile unmittelbar erkennen lässt, die zum Teil bereits in dieser Veranstaltung konkret angegangen werden konnten (z. B. Vertrieb von Informationen, Ansporn zur Weiterentwicklung von Lösungen durch kritisches Hinterfragen auf Aspekte der Umsetzbarkeit, organisatorische Erleichterungen durch gemeinsam gestaltbare Inhalte, z. B. Seminare und Weiterbildung zum Aspekt „Verhalten beim Kunden“).

## Perspektive – Kontakte – Austausch

- Bertram Hörauf (Schlusswort)
- Aktiver Austausch beim Imbiss

Herr Hörauf betont die Notwendigkeit der Netzwerkarbeit, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ein wichtiger Baustein ist hierbei das Thema Ausbildung, um die notwendigen Qualifizierungen zu installieren, damit auch die Arbeitsfähigkeit im Alter zu erhalten und den Herausforderungen der kommenden Jahre begegnen zu können. Dabei ist es wichtiges Ziel der Netzwerkarbeit, den Aufwand und die erforderliche Bürokratie für alle Beteiligten zu vermindern.

Herr Hörauf lädt alle Teilnehmenden zur nächsten Sitzung des Netzwerks Gutes Bauen in Hessen am 28. Mai 2013 von 10:00 bis 13:00 Uhr in das Hessische Sozialministerium ein. Dort soll das angedachte Konzept einer gemeinsamen Plattform „Gute Ausbildung in Hessen – Bausteine der Partner der Bauwirtschaft“ beraten und konkretisiert werden.

Der anschließende informelle Austausch zeigt das große Interesse der Teilnehmenden sowohl am Thema der Fachkräftesicherung durch gute Ausbildung als auch der gemeinsamen Herangehensweise im Netzwerk Gutes Bauen in Hessen.

Der Handwerkskammer Wiesbaden sei an dieser Stelle einmal mehr für die Gastfreundschaft, die umfangreiche Organisation und nicht zuletzt die stärkende Bewirtung sehr herzlich gedankt.

### Referentinnen und Referenten

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| • Dr. Christoph Gelking    | Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern |
| • Andreas Haberl           | Handwerkskammer Wiesbaden                           |
| • Norbert Hain             | Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Hessen |
| • Bertram Hörauf           | Hessisches Sozialministerium                        |
| • Siegfried Huhle          | Huhle Stahl- und Metallbau GmbH, Wiesbaden          |
| • Karin Thomas-Klausnitzer | Gesundheitskasse AOK Hessen                         |
| • Gabriele Graf-Weber      | IKK Classic   |
| • Dr. Sebastian Schul      | Hessisches Sozialministerium                        |
| • Ingeborg Totzke          | Verband Farbe-Gestaltung-Bautenschutz Hessen        |