



„Die E.ON Ausbildungsinitiative – Modelle am Übergang Schule-Beruf

Heike Sennlaub, 9. November 2011

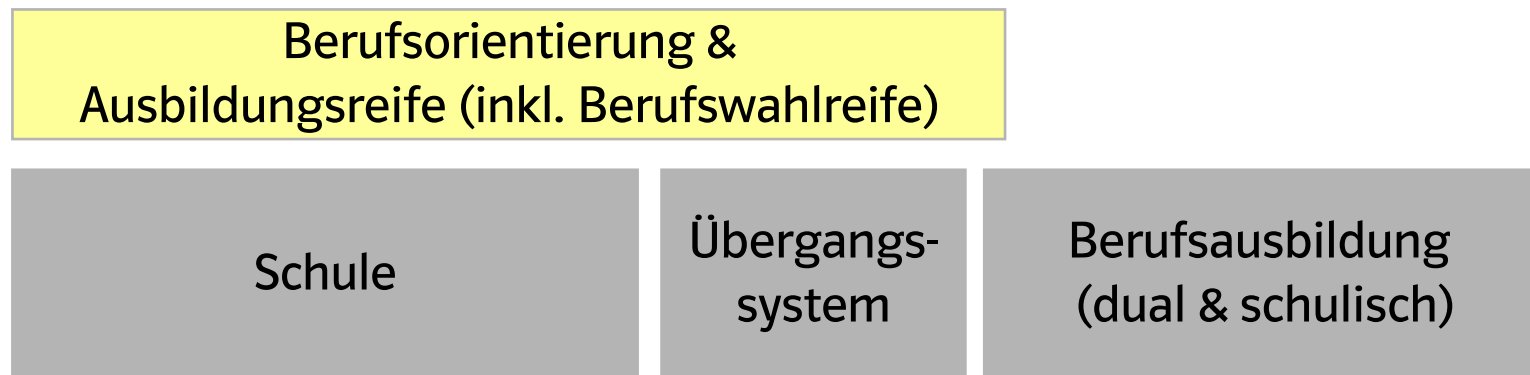
Forum I „Junge Menschen für Ausbildung begeistern“

Inhaltsverzeichnis

- Ausgangslage
- Die E.ON Ausbildungsinitiative im Überblick
- Standortübersicht
- Im Fokus: „Mit Energie dabei“
- Im Fokus: „Kraftpaket Ausbildung“
- Einblicke in das „Kraftpaket Ausbildung“
- Faktoren für die erfolgreiche Implementierung & Umsetzung
- Nutzen für uns als Unternehmen
- Ausblick und zukünftige Herausforderungen

Ausgangslage

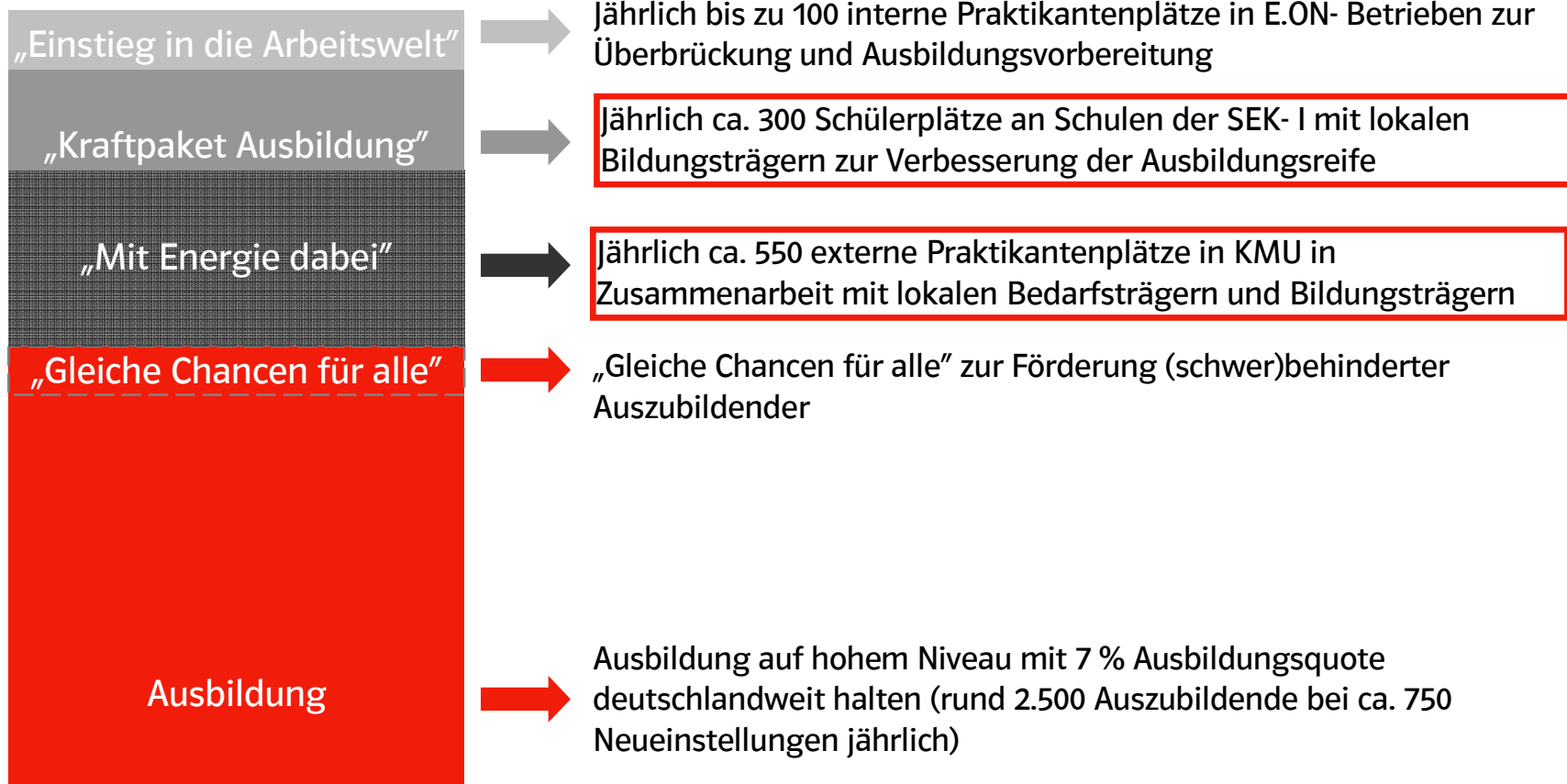
- Demographischer Wandel
- Drohender Fachkräftemangel
- Die Potentiale auf dem Ausbildungsmarkt besser als bisher erschließen
- **Handlungsfelder:**



- Nationaler Ausbildungspakt mit neuen Schwerpunkten

Die E.ON Ausbildungsinitiative im Überblick

Vorstandsbeschluss zur Weiterführung der bundesweiten E.ON Ausbildungsinitiative bis 2013



Standortübersicht

- Kraftpaket Ausbildung
- Mit Energie dabei



Im Fokus: „Mit Energie dabei“

Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.
Phase 1 (finanziert durch AA) Orientierung			Phase 2 (finanziert durch E.ON) Praktikum						(finanziert durch Betriebe) Ausbildung		
bei Bildungsträger - Kompetenzanalyse - (Stütz-) Unterricht - Schnupperpraktika Ggf. BAB			in KMU - Intensive Einblicke im geeigneten Berufsfeld - Bewerbungstraining (Fortsetzung) - Soziales Kompetenztraining/ soz.päd. Angebote Vergütung: 325 Euro/netto						im Betrieb o.Ä. - Nach- & Vorbereitung des Folgedurchgangs Ausb.vergütung		

- Instrument zur Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland
- Ziel: Nachhaltige Integration junger Menschen ins Berufs- und Arbeitsleben

Im Fokus: „Kraftpaket Ausbildung“

Ziele

- Prävention von Jugendarbeitslosigkeit an ausgewählten (Haupt-) Schulen
- Verbesserung des Übergangs von Schule ins Berufsleben, der Berufsorientierung und der Ausbildungsreife

Projektdesign

- Individuelle Ausgestaltung des Programms entlang der Phasen der Berufsorientierung: Orientierung + Entscheidung + Realisierung

Dauer

2 Schuljahre

Einblicke in das „Kraftpaket Ausbildung“ (1/2)

Inhalte am Standort Gelsenkirchen (Stufe 9)

- „Berufsorientierung & -recherche“
- Praktikumsvorbereitung, -begleitung & -nachbereitung
- Intensivseminar „Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen“
- Rasende Azubi Reporter
- Intensivseminar „Bewerbungs-, Stil- und Etikettetraining“
- Bewerbungstrainings

Einblicke in das „Kraftpaket Ausbildung“ (2/2)

Gruppenaufgabe: „Schatzhebung“



»Kraftpaket Ausbildung« hilft bei Suche nach geeignetem Beruf

Initiative: Fünfzehn Teilnehmer – Eltern eingebunden

„Kraftpaket“ soll Orientierung bieten

CHANCE AUF EINE AUSBILDUNG

Auf neuen Füßen

Hauptschule Am Dahlbusch spricht von einem „Glücksfall“: Nach einem WAZ-Bericht stärkte Eon Kraftwerke diesem Jahr die Berufsberatung. Nun ziehen die Beteiligten eine positive Bilanz. Und machen weiter

Mussfeld

Schüler oft nur in den eine Lehrern, das wissen die Dahlbusch nur zu genau. Gerade deshalb schwärmen sie von dem Projekt zur Berufsberatung, das Eon Kraftwerke möglich gemacht hat. Von einem „Glücksfall“, spricht Karin Cienia, die Sozialpädagogin, und einer einmaligen Chance für die Schüler. „Nun ist Halbzeit und schon klar: Das Projekt wird weitergeführt.“



„Echte Chance für unsere Schüler“

JUGENDPROJEKT „Kraftpaket Ausbildung“ startet in die nächste Runde – Eon, BNW und Nogatschule

Die Initiative soll der Jugendarbeitslosigkeit vorbeugen. Schüler werden zwei Jahre vor dem Schulabschluss begleitet und auf die Ausbildung vorbereitet.

WILHELMSHAVEN/LR – Pünktlich zum Schulbeginn fällt der Startschuss für die nächste Runde der Ausbildungsinitiative „Kraftpaket Ausbildung“. Den jetzigen Durchgang dieser Initiative – aber auch die dann folgenden – führt Eon Standort Wilhelmshaven gemeinsam mit der Schule Nogatsstraße und dem Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft (BNW) durch.

Insgesamt 15 Schülerinnen und Schüler nehmen am intensiven berufsvorbereitenden Training teil. Die Initiative „Kraftpaket Ausbildung“ hat es sich zum Ziel gesetzt, der Jugendarbeitslosigkeit syste-



Schüler und Lehrer mit Schulleiterin Edeltraud Schmidt (sitzend, 3.v.l.), Beate Wunderwald (Eon, sitzend 4.v.l.) und Dr. Eva Maria Haarmann (Leiterin BNW Wilhelmshaven, sitzend, 2.v.r.) bei der Vertragsunterzeichnung

WAZPHOTO: ANNETHE

matisch vorzubeugen, indem sie vornehmlich Hauptschüler frühzeitig beim Einstieg ins Berufsleben unterstützen. Die Übergangsquote von der Schule in die Ausbildung soll erhöht und Ausbildungsabbrüchen durch eine fundierte

Berufsentscheidung entgegen gewirkt werden. „Wir sehen die Kooperation mit der Ausbildungsinitiative als echte Chance für unsere Schüler, auf diesem Weg gezielt einen Ausbildungsplatz zu finden“, so Schulleiterin Edeltraud

Schmidt. Schülerinnen und Schüler, die in zwei Jahren ihren Abschluss machen, werden bis dahin begleitet und auf ihre angestrebte Ausbildung vorbereitet. Die Teilnehmer erhalten von Bildungsträger einmal

wöchentlich außerhalb des Schulunterrichts ein intensives Training. Dies reicht von Bewerbungstraining über Firmenbesichtigungen bis hin zu einem Schnupperpraktikum in einem örtlichen Unternehmen.

Freitag, 1. Juli 2011

Suche nach dem richtigen Beruf

Faktoren für die erfolgreiche Implementierung & Umsetzung

Maßnahmen/ Leitlinien

- Lokale Bedarfe berücksichtigen
- Einheitliche Vergabe der Mittel
- Zeit und Geduld mitbringen
- „Experten“ zur Verfügung stellen
- Mitgestaltung durch E.ON Units
- Langfristige Kooperationen eingehen
- Akteure im Berufswahlprozess „mitnehmen“
- „Wir ziehen alle am selben Strang“
- „Tue Gutes und rede drüber“



Erfolgsfaktoren

Bedarfsorientierung

zentrales Budget

(Vorlauf-) Zeit

Person. Ausstattung

Engagement

Langfristigkeit

Netzwerk (Arbeit)

Gemeinsames Zielbild

Öffentlichkeitsarbeit

Nutzen für uns als Unternehmen

- Stärkung der „eigenen“ Region
- Regionale Aktivitäten (CR) auch aus Gesichtspunkten des Marketing
- Betriebliche und unternehmerische Anforderungen formulieren und etablieren
- Erfahrungen mit bildungsfernerem Klientel sammeln bzw. ausbauen
- Wahrnehmung als verantwortungsbewussten Arbeitgeber

Ausblick und zukünftige Herausforderungen

- Teilnehmerge Gewinnung
- Flexibilität der Modelle
- Zusätzliches regionales Angebot
- Individualität der Teilnehmer bzw. Heterogenität der Gruppe
- Teilnahmekonstanz & Durchhaltevermögen als *ein* päd. Kernproblem