

Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte

Informationsmöglichkeiten über berufliche Perspektiven



gesund! Leben
zukunftsfähig! Wirtschaften
europäisch! Denken

Impressum

Herausgeber:

Regionaler Planungsverband
Mecklenburgische Seenplatte

Verfasser und Redaktion:

Diana Keller
Nadine Schilling

Kontakt:

Regionaler Planungsverband
Mecklenburgische Seenplatte
c/o Amt für Raumordnung und Landesplanung
Mecklenburgische Seenplatte
Helmut-Just-Straße 2 – 4
17036 Neubrandenburg

Telefon: 0395 777551-100

Fax: 0395 777551-101

poststelle@afrlms.mv-regierung.de

www.region-seenplatte.de

Grafiken, Fotos:

Regionaler Planungsverband Mecklenburgische Seenplatte
LOGOMedia
iStockphoto®
Photocase
Hochschule Neubrandenburg

Gestaltung:

LOGOMedia, Neubrandenburg

Neubrandenburg im November 2009



Europäische Fonds EFRE, ESF und ELER
in Mecklenburg-Vorpommern

Dieser Bericht wurde im Rahmen der Strukturentwicklungsmaßnahme „Region für die Wirtschaft“ erstellt. Die Maßnahme wurde aus Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Vorwort

Die Zukunft der Mecklenburgischen Seenplatte sowie die persönliche Zukunft eines jeden Einwohners der Region sind unmittelbar mit der wirtschaftlichen Stärke der Mecklenburgischen Seenplatte verknüpft. Ein aktuelles Entwicklungshemmnis ist jedoch der Mangel an Fachkräften. Bedingt durch den demografischen Wandel, der sowohl durch Überalterung als auch Abwanderung determiniert ist, können regionale Unternehmen ihren Bedarf an Fachkräften nicht mehr decken.

Der Regionale Planungsverband Mecklenburgische Seenplatte, als ein Zusammenschluss der Landkreise Demmin, Mecklenburg-Strelitz, Müritz sowie der kreisfreien Stadt Neubrandenburg, leistet seit 1992 mit seiner projektorientierten Arbeit einen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und orientiert sich dabei am regionalen Leitbild „zukunftsfähig! Wirtschaften“.

Im Jahr 2009 wurde vom Regionalen Planungsverband Mecklenburgische Seenplatte die Strukturentwicklungsmaßnahme „Region für die Wirtschaft“ initiiert. Das Ziel des einjährigen Projekts ist es, die Wirtschaft der Mecklenburgischen Seenplatte bei der Sicherung von Fachkräften und insbesondere des Fachkräftenachwuchses zu unterstützen. Gefördert wird dieses Anliegen vom Europäischen Sozialfond (ESF). Der vorliegende Bericht stellt einen wichtigen Meilenstein im Rahmen dieses Projekts dar.



gesund! Leben
zukunftsfähig! Wirtschaften
europäisch! Denken

1	Einführung	6
1.1	Fachkräfte und Fachkräftemangel	6
1.2	Branchenspezifischer Fachkräftemangel	6
1.3	Ursachen des Fachkräftemangels	6
1.4	Auswirkungen des Fachkräftemangels	7
1.5	Gewinnung von Fachkräftenachwuchs aus der Region	7
1.6	Berufsorientierung der Schüler im Fokus	7
1.7	Expertengespräche als Informationsgrundlage	8
1.8	Regionale Entscheidungsträger als Zielgruppe	8
2	Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Bevölkerungsgruppen	9
2.1	Entwicklung der Gesamtbevölkerung	9
2.2	Entwicklung der Erwerbspersonenanzahl	10
2.3	Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger	10
3	Hochschulsituation und Ausbildungsmarkt in der Mecklenburgischen Seenplatte	13
3.1	Studierendenzahlen	13
3.2	Ausbildungszahlen	14
3.3	Verhältnis zwischen Berufsausbildungsstellen und Bewerbern	15
3.4	Anforderungen der Wirtschaft an die Bewerber	16
3.5	Ausbildungsstandort Mecklenburgische Seenplatte aus Sicht der Schüler	18
4	Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte	22
4.1	Angebote der Schule zur Berufsorientierung	22
4.1.1	Festlegungen des Schulgesetzes	22
4.1.2	Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen	23
4.1.3	Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Möglichkeiten	24
4.1.4	Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft	25
4.2	Außerschulische Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung	27
4.2.1	Peergroups und Eltern als Multiplikatoren	27
4.2.2	Beratung und Begleitung durch Agenturen, Kammern und Projektträger	28
4.2.3	Veranstaltungen und Ausbildungsmessen	33
4.2.4	Printmedien, Online-Informationsangebote und Fernsehsendungen	35
4.3	Zusammenfassende Bewertung der Angebote zur Berufsorientierung	38
4.3.1	Beurteilung der Berufsorientierung durch die Schüler	38
4.3.2	Gefahrenquelle Reizüberflutung	39
4.3.3	Räumliche Unterschiede im Informationsangebot	39
4.3.4	Benachteiligte Jugendliche im Fokus	40
5	Maßnahmen zur Verbesserung der Informationsmöglichkeiten über berufliche Perspektiven in der Mecklenburgischen Seenplatte	41
5.1	Maßnahmen im Schulbereich	41
5.1.1	Wettbewerb und Eigenverantwortung der Schulen fördern	41
5.1.2	Gute Leistungen der Lehrkräfte mit Extras belohnen	41
5.1.3	Junglehrer einbinden	42
5.1.4	Schulische Bildung verstärkt auf die Wirtschaft ausrichten	42
5.1.5	Berufsorientierung frühestmöglich beginnen	42
5.1.6	Zeiten der Schülerpraktika besser koordinieren	42

5.1.7	Medienkompetenz der Schüler stärken	42
5.1.8	Jugendlichen Eigenverantwortung zugestehen	43
5.1.9	Eltern sensibilisieren	43
5.2	Maßnahmen im Bereich der Wirtschaft	43
5.2.1	Bewusstsein für Fachkräfteentwicklung schärfen	43
5.2.2	Als Unternehmen an den Schulen partizipieren	44
5.2.3	Motivationsfördernde Arbeitsbedingungen schaffen	44
5.2.4	Strategische Personalplanung systematisch umsetzen	45
5.2.5	Kleinstunternehmen sollten Unterstützung suchen	45
5.3	Maßnahmen im Bereich der Informationsangebote	45
5.3.1	Vorhandene Initiativen qualifizieren und sinnvoll koordinieren	45
5.3.2	Unauffällige und Schüler mit höherem Abschluss ins Blickfeld rücken	46
5.3.3	Informationsangebote zielgruppengerecht vermarkten	46
5.4	Übergreifende Maßnahmen	47
5.4.1	Angebote zur Berufsorientierung im Internet bündeln	47
5.4.2	Kontakte knüpfen und Netzwerke erweitern	47
5.4.3	Regionale Strukturen zur Koordinierung und Vernetzung schaffen	47
5.4.4	Evaluierungsmechanismen implementieren	48
6	Zusammenfassung und Ausblick	49
7	Bibliografie	50
7.1	Literatur und Internetquellen	50
7.2	Abbildungen	51
7.3	Tabellen	51

1. Einführung

1.1 Fachkräfte und Fachkräftemangel

Als Einstieg soll die Frage beantwortet werden, was genau eine Fachkraft ist und wie sich der Fachkräftemangel definiert.

Als Fachkraft wird im Allgemeinen eine Person bezeichnet, „die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat.“ (Wikipedia 2009a)

In den für diesen Bericht durchgeführten Experteninterviews (siehe 1.7) wurde diese Aussage um die Anforderung, dass der Arbeitnehmer einige Jahre Erfahrung im erlernten Beruf haben sollte, ergänzt. Laut Definition ist kein akademischer Abschluss nötig, um als Fachkraft bezeichnet zu werden. Für die Bundesagentur für Arbeit gilt ein Arbeitnehmer nach einer beruflichen Auszeit von mehr als vier Jahren als „wieder ungelern“ und damit nicht mehr als Fachkraft.

Unter einem Fachkräftemangel wird der „Zustand einer Wirtschaft [verstanden], in dem eine signifikante Anzahl von Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit bestimmten Fähigkeiten nicht besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechend qualifizierten Mitarbeiter (Fachkräfte) zur Verfügung stehen.“ (Wikipedia 2009b)

1.2 Branchenspezifischer Fachkräftemangel

In Mecklenburg-Vorpommern klagen die Branchen Metallindustrie und Landwirtschaft, aber auch die Elektronikbranche und die Gastronomie über erste Lücken, die sich nur schwer mit qualifiziertem Personal schließen lassen, wie eine dpa-Umfrage ergab (vgl. MVregio 2008). Im Gespräch mit regionalen Experten wurde dies für die Region Mecklenburgische Seenplatte bestätigt und weiter spezifiziert. So äußert sich der Fachkräftemangel in der Mecklenburgischen Seenplatte wie folgt:

Branche und regionaler Schwerpunkt

- Hotel- und Gaststättengewerbe (Landkreis Müritz)
- Metallindustrie (Stadt Neubrandenburg)
- Call-Center-Branche (Landkreis Mecklenburg-Strelitz)
- Medizinischer Bereich (gesamte Region)
- Handwerk, insbesondere Maurer, Zerspanungsbereich, zukünftig auch Nahrungsgüterindustrie, z.B. Bäcker (gesamte Region)

1.3 Ursachen des Fachkräftemangels

Der „Demografische Wandel“ ist nicht mehr nur ein häufig zitiertes Schlagwort unserer Zeit, sondern längst Realität. Er stellt Deutschlands Städte und Kommunen vor eine große Herausforderung. Durch eine Verbesserung der medizinischen Versorgung und gesündere Lebensweisen erhöht sich das durchschnittliche Lebensalter fortwährend. Dieser, für den Einzelnen positiven, Entwicklung steht jedoch eine Abnahme der Geburtenzahlen gegenüber, sodass die Bevölkerung insgesamt zusehends altert.

Der Trend der Überalterung der Gesellschaft ist in den neuen Bundesländern und speziell in deren ländlichen Gebieten, so auch in der Mecklenburgische Seenplatte, verstärkt zu verzeichnen, da es hier zusätzlich zu einer hohen Abwanderungsrate in wirtschaftlich attraktivere (Metropol-)Regionen Deutschlands kommt. Die Abwanderung erfolgt dabei stark altersselektiv. So verlassen insbesondere die jungen, erwerbsfähigen, gut ausgebildeten und potenziell fertilen Jahrgänge die Region. Der Anteil von jungen Frauen ist bei der Abwanderung überproportional hoch.

Vom demografischen Wandel sind die unterschiedlichsten Bereiche betroffen – soziale Infrastruktur (Kindertagesstätten, Schulwesen, Altersbetreuung, Gesundheitswesen), technische Infrastruktur (Verkehr, Ver- und Entsorgung, Kommunikation) etc. Die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt sind ebenfalls deutlich spürbar. So geht der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung drastisch zurück. Während die Anzahl der älteren Arbeitnehmer, die sich in den Ruhestand begeben, steigt, verringert sich die Anzahl der Jugendlichen, die die „Nachfolge“ antreten könnten.

Neben dem quantitativen Defizit im Fachkräftenachwuchs ist auch von einer Verringerung des Innovationspotenzials durch die zunehmende „Ergrauung“ der noch vorhandenen Erwerbspersonen auszugehen. Bei einer mangelnden Altersdurchmischung im Unternehmen fehlen die frischen Impulse und neuesten Kenntnisse der Jüngeren. Zusätzlich gehen der umfangreiche Erfahrungsschatz sowie die personengebundenen Wissensbestandteile der Älteren bei deren Renteneintritt unwiederbringlich verloren.

1.4 Auswirkungen des Fachkräftemangels

Der Fachkräftemangel behindert die Entwicklung der regionalen Unternehmen grundlegend. Wenn Unternehmen nicht genügend Personal zur Verfügung haben, müssen Aufträge abgelehnt, an Kooperationspartner abgegeben oder Liefertermine verschoben werden. Umsatzausfälle sind die sich daraus ergebende Folge. Gleichzeitig führt ein Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern zu einem geringeren Innovationsgrad. Im Endeffekt besteht durch den Fachkräftemangel also die Gefahr, dass die Unternehmen der Mecklenburgischen Seenplatte ihre Wettbewerbsfähigkeit einbüßen. Kommt es dann zu Umsatz-, Gewinn- und Arbeitsplatzverlusten, ergibt sich daraus auch ein volkswirtschaftlicher Schaden. Mindereinnahmen an Steuern und Gebühren sowie eine Schwächung der Kaufkraft sind dann zu erwarten.



Innovation durch qualifizierte Mitarbeiter

1.5 Gewinnung von Fachkräftenachwuchs aus der Region

Für Unternehmen in ländlichen Räumen, wie der Mecklenburgischen Seenplatte, ist das Fachkräftemanagement also nicht nur von besonderer Bedeutung, sondern überlebenswichtig. Regionale Unternehmen können sich nicht darauf verlassen qualifizierte Arbeitskräfte von außerhalb neu anzuwerben. Die 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 geht sogar von einem Rückgang der Zuzüge aus anderen Bundesländern von 10 % von 2008 bis 2020 aus (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2009a). Speziell in der Mecklenburgischen Seenplatte wird sich eine Neuanwerbung als schwierig erweisen, da hier z.B. das Lohnniveau relativ niedrig angesiedelt ist.

Um Unternehmensschließungen bzw. Standortwechsel zu vermeiden, muss demzufolge versucht werden, das bereits vorhandene Fachkräftepotential bestmöglich auszuschöpfen und den Fachkräftenachwuchs aus der Region zu gewinnen.

Die Studie „Bleiben oder Gehen – Mädchen und Jungen vor der Entscheidung“ (ISBW 2008) des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz beschäftigt sich mit den beruflichen Perspektiven und Chancen im Raum Mecklenburgische Seenplatte aus Sicht zukünftiger Schulabgänger der Region.

Die in der Studie genannte Tatsache, dass „diejenigen, die seit ihrer Geburt in der Region leben, [...] eher bereit [sind] in der Region zu bleiben als Zugezogene“, spricht ebenfalls für die Gewinnung des Fachkräftenachwuchses aus der Mecklenburgischen Seenplatte. Während 26,9 % der in der Region geborenen Schüler angeben, aus Region auf alle Fälle fortziehen zu wollen, geben dies 41,7 % der zugezogenen Schüler an.

1.6 Berufsorientierung der Schüler im Fokus

Da Schülerinnen und Schüler potentielle Fachkräfte darstellen und den größten Einfluss auf die demografische Entwicklung der Region haben können, rückt die Gruppe der Jugendlichen der Landkreise Demmin, Mecklenburg-Strelitz, Müritz sowie der Stadt Neubrandenburg in diesem Bericht ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Der Zielstellung, den Fachkräftemangel durch Nachwuchsmanagement auszugleichen bzw. zu mildern, stehen jedoch beunruhigende Ergebnisse gegenüber. So wurde bekannt, dass etwa 70 % der für die Studie befragten Personen davon ausgehen, nach der Schulzeit ihre Heimat zu verlassen. Insbesondere gut qualifizierte Jugendliche und Mädchen sehen keine Perspektive in der Mecklenburgischen Seenplatte (ISBW 2008).

Viele Schüler wissen nicht, welche beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven es eigentlich für sie in der Region gibt. 71 % der Mädchen und 61 % der Jungen sagen: „Hier ist es aussichtslos, dass man einen Ausbildungsplatz bekommt“. Und immerhin 59 % der Mädchen und 50 % der Jungen denken, dass sich die Unternehmen der Region wenig oder gar nicht für sie als zukünftige Auszubildende interessieren (ISBW 2008). Mängel in der Berufsorientierung der Mecklenburgischen Seenplatte werden als Gründe hierfür angesehen.

„Berufsfrühorientierung von heute ist Fachkräftesicherung von morgen“ stellte Dr. Stefan Rudolph, Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern, richtig fest (Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern 2008). Die vorliegende Untersuchung „Berufsorientierung in der

Mecklenburgischen Seenplatte – Informationsmöglichkeiten über berufliche Perspektiven“ bietet deshalb nicht nur einen Überblick über die momentane Situation auf dem Ausbildungsmarkt der Region, sondern betrachtet eingehend das Feld der Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte. Ebenfalls werden wesentliche Defizite aufgezeigt und Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet.



70 % der Schüler planen nach der Schulzeit ihre Heimat zu verlassen – überwiegend gut qualifizierte Jugendliche.

1.7 Expertengespräche als Informationsgrundlage

Um zu erfahren, wie momentan die Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte strukturiert und gestaltet ist, fanden im Rahmen der Recherchetätigkeiten diverse Gespräche statt. So wurden zuständige Experten aus Verwaltung, Institutionen und Wirtschaft

zu den beruflichen Perspektiven sowie den Möglichkeiten zur Berufsorientierung in ihrem Arbeitsbereich befragt (alphabetisch geordnet):

- Agentur für Arbeit Neubrandenburg
- Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk Neubrandenburg e.V.
- Berufsinformationszentrum Neubrandenburg
- Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern
- Hochschule Neubrandenburg
- Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg
- Landeselternrat Mecklenburg-Vorpommern
- Landkreis Demmin
- Landkreis Mecklenburg-Strelitz
- Landkreis Müritz
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern
- Pollmeier Malchow GmbH & Co. KG
- Stadt Neubrandenburg.

1.8 Regionale Entscheidungsträger als Zielgruppe

Die Handlungsempfehlungen für die Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte, welche zur Verbesserung der Informationsmöglichkeiten über berufliche Perspektiven und der Berufsorientierung beitragen und dem Fachkräftemangel aktiv begegnen sollen, richten sich vorrangig an regionale Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Verwaltung, Politik, Schulwesen sowie aus weiteren relevanten Institutionen. Sie sollen ebenfalls Anregung bzw. Leitfaden sowohl für zukünftige Projekte als auch für andere Regionen mit ähnlicher Problematik sein.



2. Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Bevölkerungsgruppen

2.1 Entwicklung der Gesamtbevölkerung

Die Darstellung einzelner Altersgruppen der Bevölkerung in vielen Regionen Deutschlands ergibt nicht mehr die Grundform einer Bevölkerungspyramide, sondern die eines Bevölkerungsbaumes. Dies trifft auch auf die Mecklenburgische Seenplatte zu. Basierend auf der regionalisierten 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 wurden die Altersstrukturen der Bevölkerung der Mecklenburgischen Seenplatte dargestellt. So ist für die

Planungsregion zu beobachten, dass sich die Bevölkerungszahl von 302.125 Einwohnern in 2006 auf 215.375 Einwohner in 2030 verringert, was einem relativen Rückgang von 28,7% entspricht. Durch höhere Lebenserwartung, Geburtenrückgang und Abwanderung ist eine Verschiebung der Altersstruktur der Regionsbevölkerung im Jahr 2030 deutlich erkennbar. Die damit verbundene Abnahme der potenziellen Elterngeneration lässt auf eine weit drastischere Entwicklung für die Zukunft schließen.

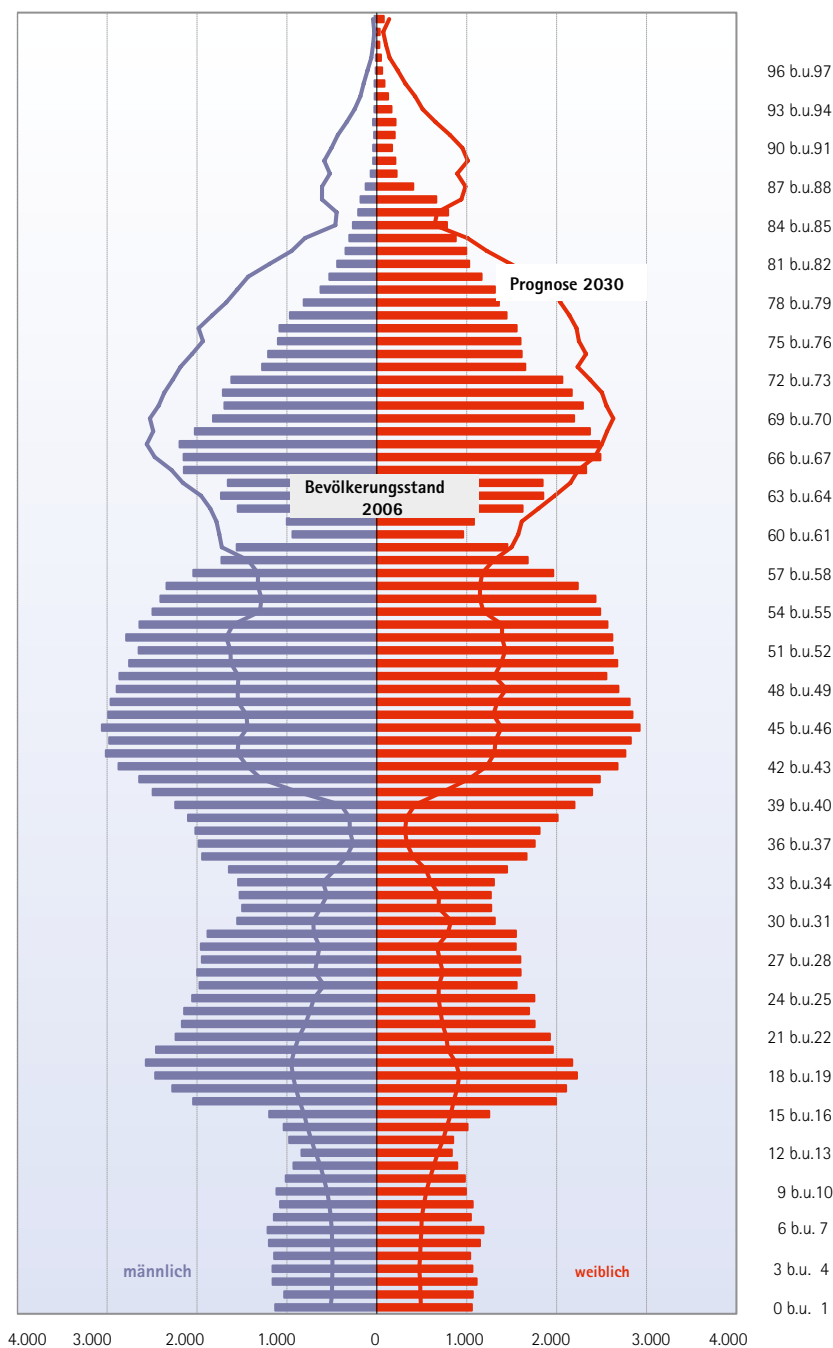


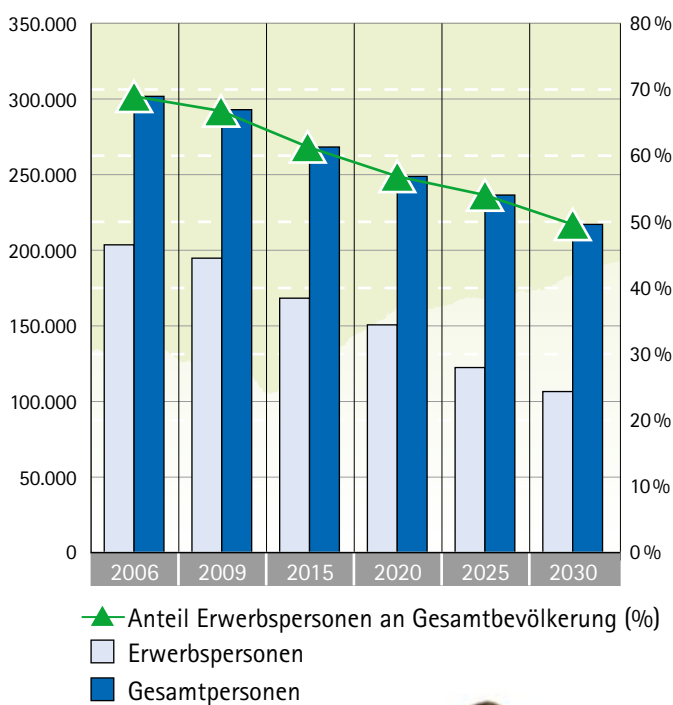
Abbildung 1:
Bevölkerungspyramide für die
Planungsregion Mecklenburgische
Seenplatte 2006 und
2030

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2009c, eigene Darstellung

2.2 Entwicklung der Erwerbspersonenanzahl

Aufgrund des Rückgangs der Gesamtanzahl der Bevölkerung und ihrer Überalterung nimmt auch die Zahl der Erwerbstätigen und somit anteilig die Zahl der Fachkräfte ab. Während 2006 noch etwa 70 % (208.207 Personen) im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren waren, zählt 2030 nur noch die Hälfte (106.236 Personen) der Gesamtbevölkerung zu den Erwerbspersonen. Das entspricht einer relativen Abnahme der Erwerbstätigenanzahl von 48,9 %. Auch das sich vergrößernde Verhältnis von Gesamtbevölkerung und Erwerbspersonen wird in der folgenden Abbildung deutlich.

Abbildung 2:
Prognostizierte Entwicklung der Gesamtbevölkerung und der Erwerbspersonen in der Mecklenburgischen Seenplatte (2006, 2009, 2015, 2020, 2025 und 2030)



Quelle: Statistisches Amt
Mecklenburg-Vorpommern
2009c, eigene Berechnung
und Darstellung

Die typische Familie mit zwei Kindern ist ein seltenes Bild geworden.

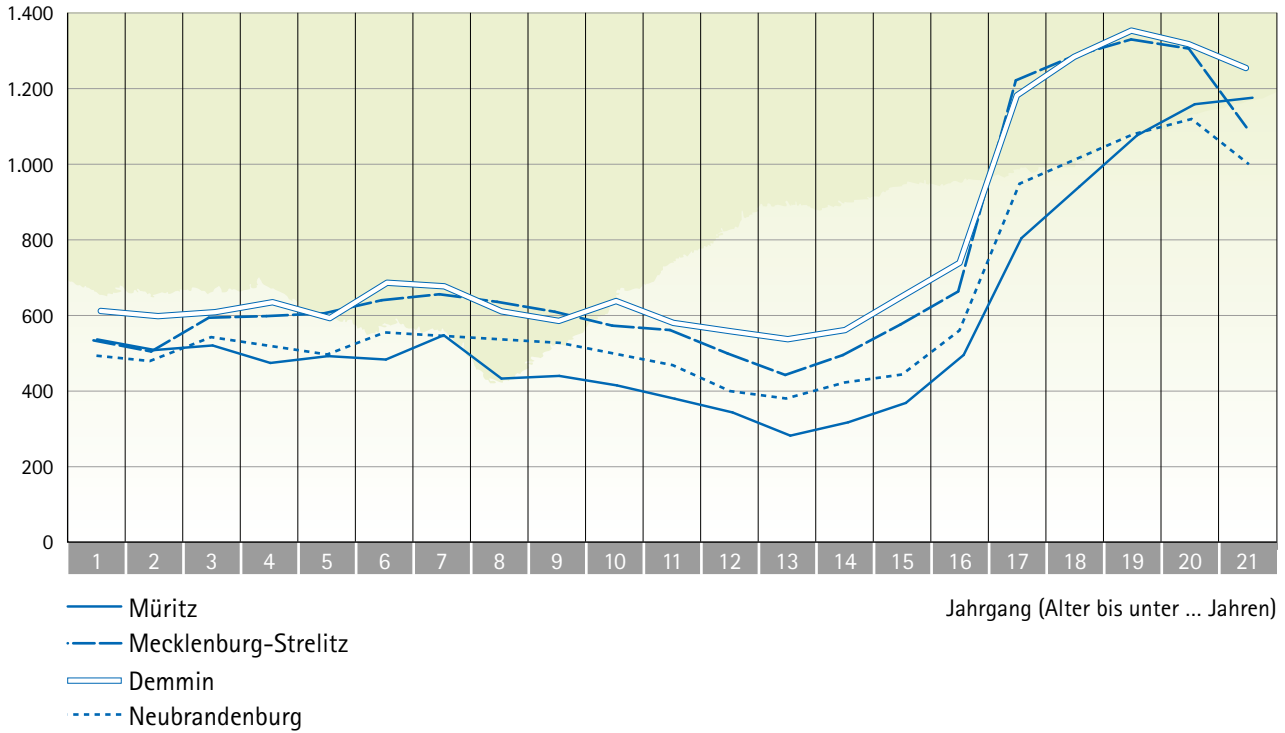
2.3 Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger

Wie die Bevölkerungspyramide der Mecklenburgischen Seenplatte bereits zeigte, werden die Schülerzahlen der Region künftig stark einbrechen. Abbildung 3 und 4 zeigen die Altersstrukturen der für den Schulbereich relevanten Bevölkerung in der Mecklenburgischen Seenplatte für das Jahr 2006 und 2030 im gleichen Maßstab. Im Jahr 2006 waren 56.208 Personen im Alter zwischen 0 und bis unter 21 Jahre. Die quantitativen Unterschiede bei den einzelnen Altersjahrgängen sind deutlich erkennbar. Der Hintergrund hierfür sind die Geburtenausfälle unmittelbar nach dem Mauerfall und die Abwanderung von Familien Mitte der 1990er Jahre zu nennen. Im Vergleich dazu ist die Alterstruktur für 2030 gleichmäßiger ausgeprägt. Der „Wendeknick“ ist weitestgehend herausgewachsen. Weiterhin zeigt die Prognose einen deutlichen Rückgang der Gesamtanzahl dieser Bevölkerungsgruppe auf 27.407 Personen und eine kontinuierliche Verminderung der einzelnen Altersjahrgänge auf.

Auf Basis der Bevölkerungsprognose werden folgende Entwicklungen für die jeweiligen Schulbereiche vorausgesagt. Grundschulen (6- bis 10-Jährige) können 2030 wahrscheinlich nur noch mit 4.164 anstelle von 8.841 Schülern rechnen. Die Sekundarstufe II (15- bis 18-Jährige) verzeichnet voraussichtlich einen Rückgang der Zahlen von 10.863 (ohne Schüler der Jahrgangsstufe 13, da mit der Einführung des Abiturs nach Klasse 12 die Klasse 13 ab 2008 entfällt) auf 5.142 Schülern. Die Zahlen in beiden Bereichen sinken somit um etwa 53 %. Die Entwicklung in der Sekundarstufe I (10- bis 15-Jährige) fällt mit etwa -27 % weniger drastisch aus (2006: 9.354 Schüler; 2030: 6.817 Schüler).

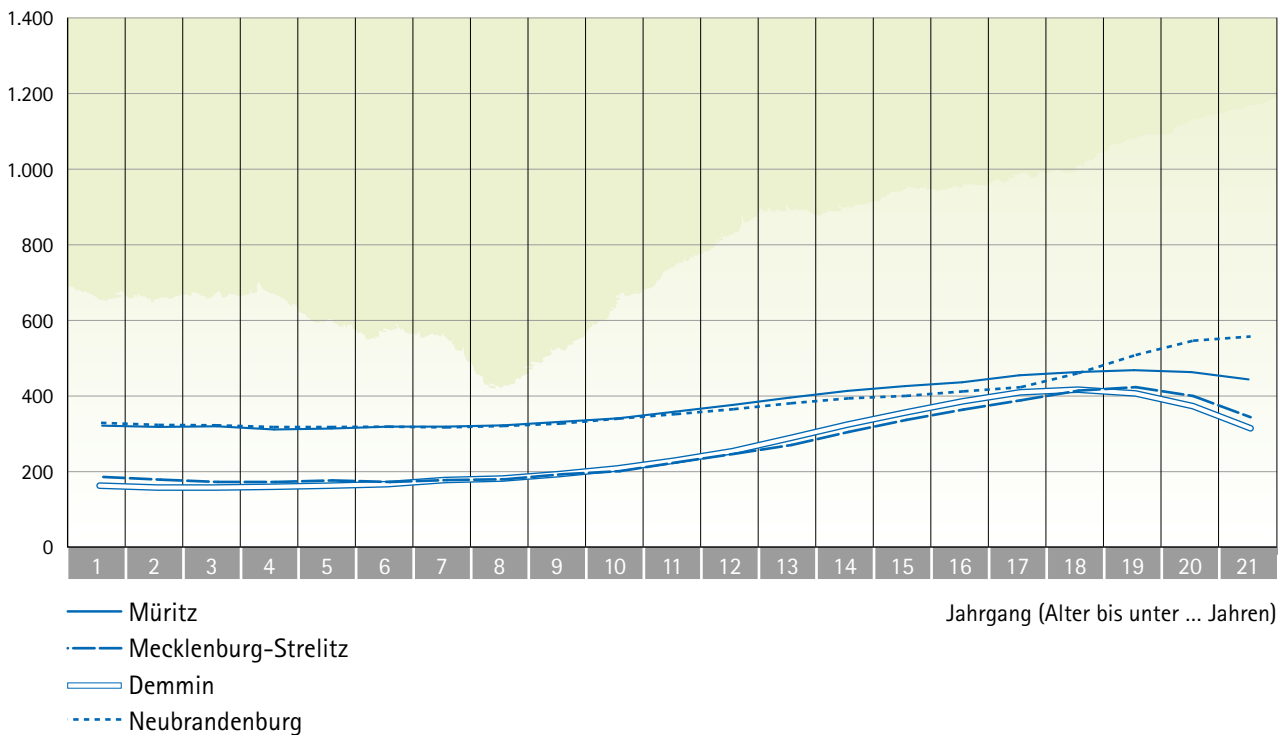


Abbildung 3:
Altersstruktur der für den Schulbereich relevanten Bevölkerung in der Mecklenburgischen Seenplatte 2006



Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2009c, eigene Darstellung

Abbildung 4:
Altersstruktur der für den Schulbereich relevanten Bevölkerung in der Mecklenburgischen Seenplatte 2030

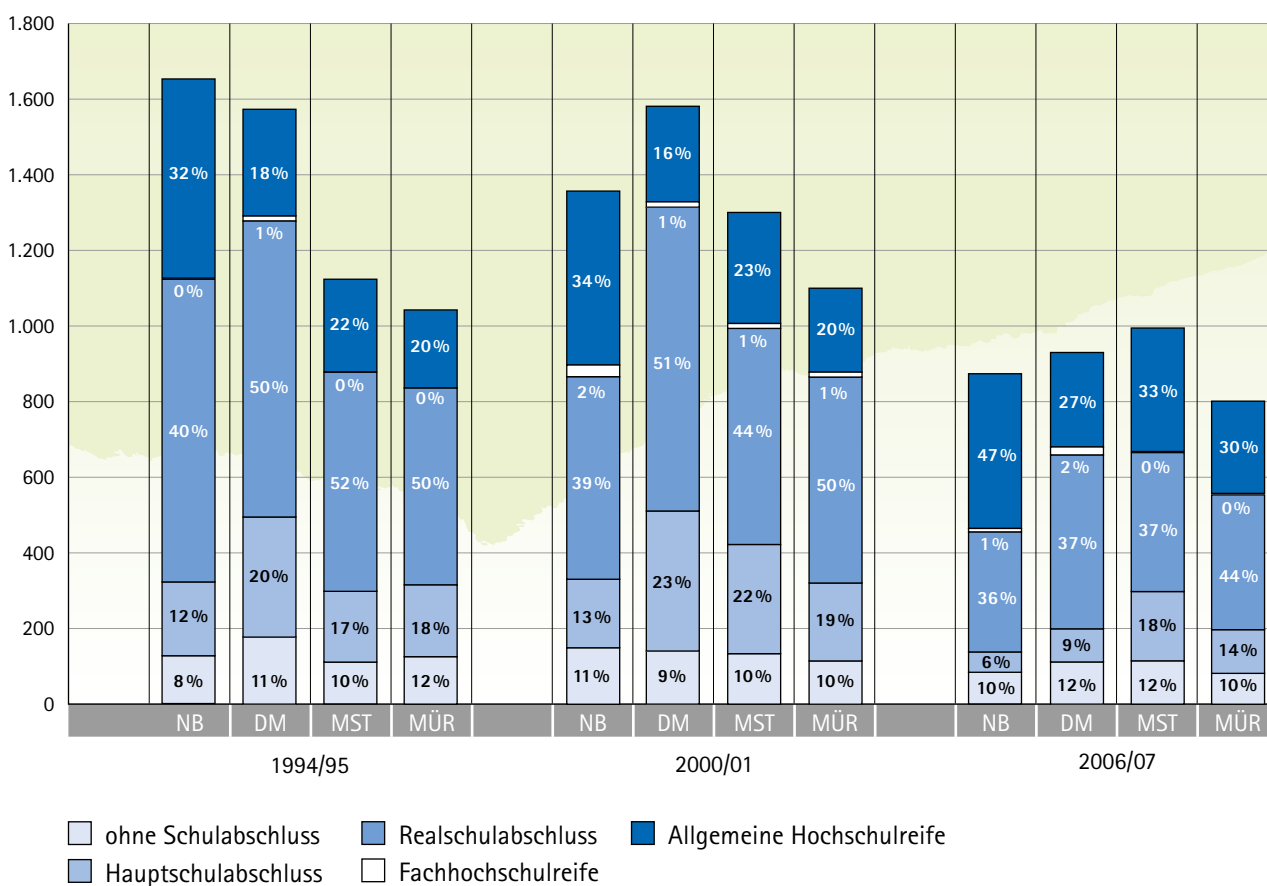


Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2009c, eigene Darstellung

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Schulabgängerzahlen in der Mecklenburgischen Seenplatte nach jeweiligem Schulabschluss. Die Abnahme der Gesamtschülerschaft zieht eine Reduktion der Schulabgänger nach sich. Auf Grundlage der Zahlen für die einzelnen Abschlüsse kann veranschaulicht werden, wie viele ehemalige Schüler in Ausbildung gebracht werden mussten. Bis auf Abiturienten, die die Allgemeine Hochschulreife und somit den höchsten Schulabschluss

erworben haben, besteht für alle anderen Schüler weiterhin die Möglichkeit, sich schulisch weiterzuqualifizieren. Die Entwicklungen für die Schuljahre 1994/95, 2000/01 und 2006/07 betrachtend, ist zu beobachten, dass die Tendenz zur Allgemeinen Hochschulreife zunehmend ist. Schulabgänger mit Fachhochschulreife sowie ohne Schulabschluss sind weiterhin in gleichbleibenden Anteilen vorzufinden. Realschul- und Hauptschulabschlüssen sind vergleichsweise rückläufig.

Abbildung 5:
Entwicklung der Schulabgängerzahlen in der Mecklenburgischen Seenplatte nach Schulabschluss
(Schuljahr 1994/95, 2000/01, 2006/07)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, eigene Berechnung und Darstellung

3. Hochschulsituation und Ausbildungsmarkt in der Mecklenburgischen Seenplatte

3.1 Studierendenzahlen

Die Ausbildung von Schulabgängern kann in Berufsausbildung und Studium unterschieden werden. Die Möglichkeit ein Studium aufzunehmen, besteht für Schulabgänger, die in Besitz der Allgemeinen Hochschulreife oder der Fachhochschulreife sind. Die Hochschule Neubrandenburg ermöglicht als einzige Einrichtung ein Studium in der Mecklenburgischen Seenplatte. Generell zeichnet sich ab, dass die meisten Studenten der Hochschule Neubrandenburg aus dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern kommen. Die Gesamtanzahl der Studierenden der vier Fachbereiche liegt seit Jahren konstant bei etwas über 2.000 Personen, wovon 634 Studierende des 1. Semesters sind (Stand November 2009). Wie im Expertengespräch deutlich wurde, ist jedoch im Jahr 2011 mit einem Einbruch zu rechnen.

Tabelle 1:

Studierende der Hochschule Neubrandenburg nach Herkunftsbundesland (Stand November 2009)

Bundesland	Anzahl der Studierenden
Mecklenburg-Vorpommern	1.918
Brandenburg	69
Berlin	22
Sachsen	10
Sachsen-Anhalt	11
Niedersachsen	7
Nordrhein-Westfalen	4
Schleswig-Holstein	4
Thüringen	2
Bayern	3
Baden-Württemberg	7
Rheinland-Pfalz	-
Hessen	5
Hamburg	8
Bremen	3
Saarland	1
Ausland	32
keine Angabe bzw. Hochschulzugangsberechtigung im Ausland	15
Gesamt	2.121

Quelle: Hochschule Neubrandenburg 2009



Hochschule Neubrandenburg

Tabelle 2:

Anzahl der Studenten der Hochschule Neubrandenburg nach Fachbereichen (Stand November 2009)

Fachbereich	Anzahl der Studenten	
	WS 09/10	davon 1. Semester
Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften	512	151
Landschaftsarchitektur, Geoinformatik, Geodäsie und Bauingenieurwesen	432	154
Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung	360	126
Gesundheit, Pflege, Management	822	203
Gesamt	2.121	634

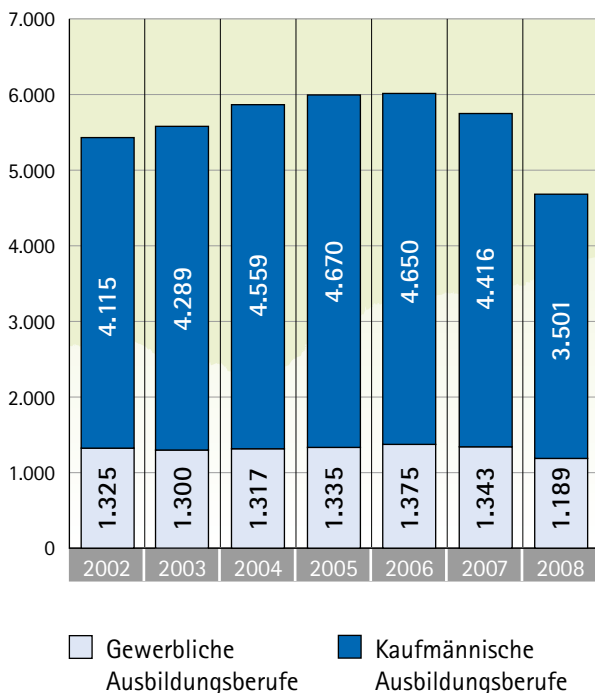
Quelle: Hochschule Neubrandenburg 2009



3.2 Ausbildungszahlen

Statistiken der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Neubrandenburg belegen, dass die Gesamtanzahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden in Industrie und Handel (1. bis 4. Lehrjahr) in der Planungsregion bis zum Jahr 2007 relativ konstant war. Einen Einbruch, überwiegend für kaufmännische Ausbildungsberufe, ist aber für das Jahr 2008 zu verzeichnen. Zwar sind in diesem Jahr noch Ausbildungsstellen verfügbar gewesen, aber es waren nicht genügend bzw. keine passende Bewerber hierfür vorhanden, sodass insgesamt weniger Verträge geschlossen wurden (vgl. Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2008).

Abbildung 6:
Anzahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden in der Mecklenburgischen Seenplatte 2002 – 2008 (Gesamt 1. bis 4. Ausbildungsjahr) (Stand 31. Dezember 2008)



Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2008, eigene Berechnung und Darstellung

Eine nähere Betrachtung der Anzahl der neu eingetragenen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse im Bereich der Industrie- und Handelskammer gibt Aufschluss über die Verhältnisse in den einzelnen Kreisen der Mecklenburgischen Seenplatte. Von den insgesamt 4.690 Auszubildenden im Jahr 2008 wurden 1.129 betriebliche

Ausbildungsverträge, größtenteils in Neubrandenburg, unterzeichnet (Stand 31. Dezember 2008). Im Einzelnen kommt es je nach Wirtschaftsschwerpunkt der Gebietskörperschaften zu deutlichen Unterschieden in den Berufsgruppen. Grundsätzlich sind besonders die Ausbildungsberufsgruppen des Handels, der kaufmännischen Berufe sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes in der Planungsregion vorherrschend. Dabei ist zu bemerken, dass die Branche des Hotel- und Gaststättengewerbes trotz hoher Ausbildungsbereitschaft einen Fachkräftemangel beklagt. Dies ist möglicherweise auf einen erschwerten Einsatz der Auszubildenden in Nachtschichten und auf die starke Saisonalität des Bedarfs zurückzuführen.

Tabelle 3:
Anzahl der neu eingetragenen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse nach Kreisen (Stand 31. Dezember 2008)

Ausbildungsberufsgruppen	DM	MST	MÜR	NB
Metalltechnik	17	13	24	73
Elektrotechnik	2	6	0	36
Bau, Steine, Erden	12	2	11	16
Chemie, Physik, Biologie	2	6	0	2
Holz	2	0	5	0
Papier, Druck	0	3	7	4
Leder, Textil, Bekleidung	0	0	0	3
Nahrung, Genuss	2	0	0	1
Glas, Keramik, Schmuck- und Edelsteine	0	0	1	4
Gewerbliche Sonderberufe	0	0	0	0
Gewerbliche Ausbildungsberufe	37	30	48	139
Industrie	1	4	4	16
Handel	63	31	40	159
Bankkaufmann/-frau	4	3	9	12
Versicherungskaufmann/-frau	0	1	1	9
Hotel- und Gaststättengewerbe	26	38	107	46
Verkehrs- und Transportgewerbe	20	10	30	23
sonstige kfm. Berufe	27	17	37	137
Kfm. Sonderberufe	0	0	0	0
Kaufm. Ausbildungsberufe	141	104	228	402
Insgesamt	178	134	276	541

Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2008, eigene Darstellung

3.3 Verhältnis zwischen Berufsausbildungsstellen und Bewerbern

Auch die Bundesagentur für Arbeit erfasst monatlich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt anhand der bei ihr gemeldeten Berufsausbildungsstellen und Bewerber. Zwar geben diese keinen eindeutigen Aufschluss über die tatsächliche Situation, stellen aber dennoch die allgemeine Tendenz dar. Tabelle 4 erfasst nur die Daten seit Beginn des aktuellen Berichtsjahres, d.h. vom 01. Oktober 2008. So kann es sein, dass einige Schulabgänger sich erst nach Ende der Schulabschlussprüfungen bzw. bei erfolgloser eigenständiger Lehrstellensuche in den darauffolgenden Monaten bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit melden.

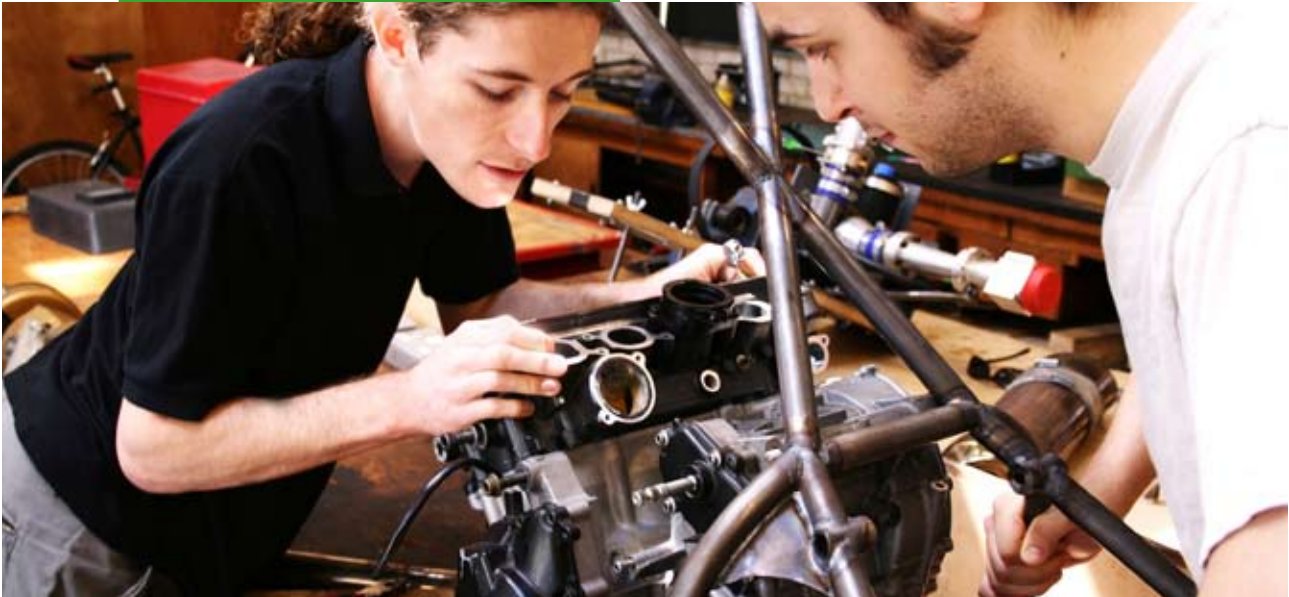
Für den vorliegenden Zeitraum (01. Oktober 2008 bis 31. Mai 2009) beträgt das Verhältnis zwischen Berufsausbildungsstellen und Bewerber in Deutschland 0,84. Somit gibt es nicht für jeden Bewerber eine Berufsausbildungsstelle. In Westdeutschland liegt dieser Wert etwas unter, in Ostdeutschland leicht über dem bundesweiten Durchschnitt. Weiterhin ist zu verzeichnen, dass die absoluten Zahlen der Berufsausbildungsstellen und Bewerber rückläufig sind. Besonders auffallend ist der Bewerberrückgang in den neuen Bundesländern von etwa 26 % im Vergleich zur Abnahme der gemeldeten Berufsausbildungsstellen des Vorjahreszeitraums von etwa 13 %.

Tabelle 4:
Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber (Stand Juni 2009)

	Angaben in Tausend							
	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland		Mecklenburgische Seenplatte	
	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum
Gemeldete Berufsausbildungsstellen								
seit Beginn des Berichtsjahres	372	-7,7%	309	-6,6%	63	-13%	1.448	-
unbesetzte Stellen im Monat	156	-7,9%	123	-8,1%	33	-7,4%	667	-
Gemeldete Bewerber								
seit Beginn des Berichtsjahres	443	-14,2%	363	-10,9%	80	-26,8%	2.057	-27,9%
Unversorgte Bewerber	230	-11,4%	185	-6,7%	45	-26,5%	1.276	-29,9%
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,84		0,79		0,85		0,70	

	Demmin		Mecklenburg-Strelitz		Müritz		Neubrandenburg	
	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	Mai 2009	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum
Gemeldete Berufsausbildungsstellen								
seit Beginn des Berichtsjahres	213	-	194	-	350	-	691	-39,9%
unbesetzte Stellen im Monat	131	-	104	-	186	-	246	2,5%
Gemeldete Bewerber								
seit Beginn des Berichtsjahres	534	-31,1%	588	-28,8%	468	-25,1%	467	-26,0%
Unversorgte Bewerber	321	-32,0%	373	-30,8%	282	-27,7%	300	-28,4%
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,40		0,33		0,75		1,48	

Qualifikationen des Bewerbers und Ansprüche des Unternehmens müssen übereinstimmen.



In der Mecklenburgischen Seenplatte zeichnet sich ein ähnlicher Trend ab. So gibt es seit Beginn des Berichtsjahres 1.448 gemeldete Berufsausbildungsstellen für 2.057 Bewerber, was in einem Verhältnis von 0,70 resultiert. Bemerkenswert sind die unterschiedlichen Werte für die einzelnen Kreise, welche zwischen 0,33 für den Landkreis Mecklenburg-Strelitz und 1,48 für die Stadt Neubrandenburg liegen.

In den Gesprächen machten einige regionale Experten deutlich, dass der Ausbildungsmarkt der Mecklenburgischen Seenplatte als gar nicht einmal so unerfreulich anzusehen ist. Es hieß, dass fast jeder Schulabgänger in Ausbildung gebracht werden könne. Zwar ist momentan noch ein quantitatives Überangebot an Schulabgängern zu verzeichnen, jedoch darf nicht vergessen werden, dass die Zahlen aufgrund des demografischen Wandels bereits seit einigen Jahren sinken und auch weiterhin sinken werden. Bei weiterer Stabilisierung der Wirtschaft im Land sollte die Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt in den nächsten Jahren abnehmen. Es ist auch zu erwarten, dass die sinkende Anzahl von Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung (vgl. Abbildung 3) sich positiv auf Jugendliche auswirkt und somit das Hauptmotiv für Abwanderungen entfällt. Chancen auf anschließende

Arbeitsstellen könnten sich erhöhen, Aufstiegschancen und sogar Firmenübernahmen in Aussicht gestellt werden. Zudem zeigt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch, dass das momentane Verhältnis zwischen Berufsausbildungsstellen und Bewerber in den westdeutschen Bundesländern nicht unbedingt besser ist als in der Mecklenburgischen Seenplatte (vgl. Tabelle 4).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es trotz eines zahlenmäßig günstigen Verhältnisses zwischen Berufsausbildungsstellen und Bewerbern viele unvermittelte Berufsausbildungsstellen als auch unvermittelte Bewerber gibt. Dieses Paradoxon wird als „Mismatch“ bezeichnet, was bedeutet, dass potenzielle Lehrlinge/Mitarbeiter und Ausbildungsplätze/Arbeitsplätze nicht zueinander passen.

3.4 Anforderungen der Wirtschaft an die Bewerber

Eine Ursache des Mismatches ist, dass die Qualifikationen der Interessenten in vielen Fällen nicht mit den Ansprüchen der Unternehmen übereinstimmen. Die Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg führte 2007 eine Umfrage zur

Ausbildungsplatzbesetzung durch. Darin legten 458 Ausbildungsbetriebe in der IHK-Region Neubrandenburg (Landkreise Demmin, Mecklenburg-Strelitz, Müritzt, Ostvorpommern und Uecker-Randow einschließlich der kreisfreien Hansestadt Greifswald und der kreisfreien Stadt Neubrandenburg) offen, worauf sie bei ihren Bewerbern Wert legen und welche Kompetenzen diese mitbringen sollten (vgl. Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2007).

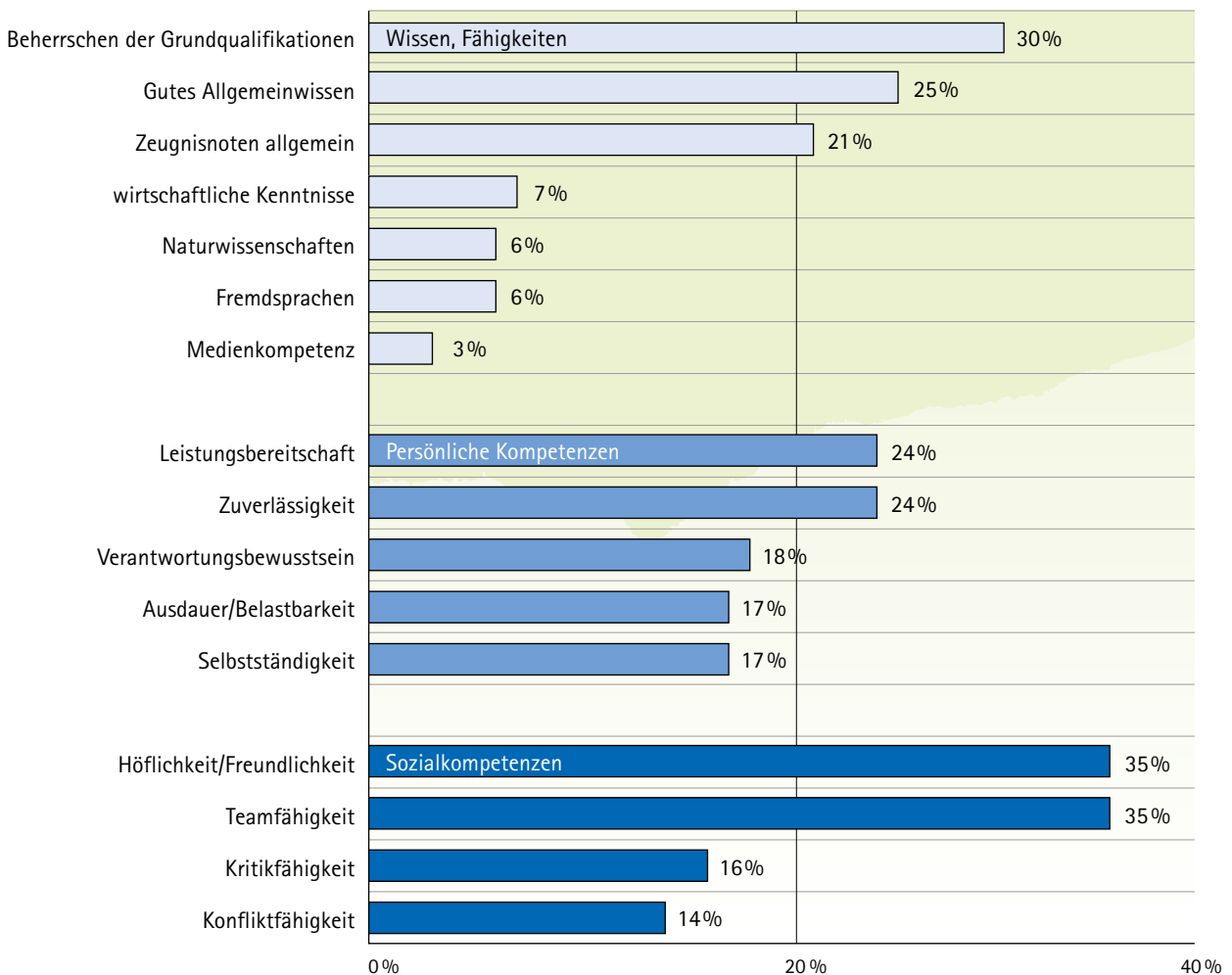
Dabei zeigt sich, dass Ausbildungsbetriebe nichts Unmögliches erwarten. Es werden das Beherrschen der Grundfähigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen, ein gutes Allgemeinwissen sowie, im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenzen, Leistungsbereitschaft

und Zuverlässigkeit vorausgesetzt. Auch wenn Unternehmen keine perfekten Auszubildenden erwarten und den Jugendlichen Entwicklungsmöglichkeiten zugestehen, scheint es dennoch Defizite zu geben.

Vor allem die Ausbildungsreife der Haupt- und Realschüler wird oftmals als mangelhaft eingestuft, sodass Unternehmen auch auf Abiturienten ausweichen. Von ihrer bis dato gewonnenen Reife erhoffen sich Unternehmen zusätzlich eine weniger problematische Ausbildung. Das Schließen der Ausbildungsverträge mit den mindestens 18-jährigen Abiturienten scheint für den Arbeitgeber auch hinsichtlich gesetzlicher Vorgaben (z.B. Pausenzeiten/Schichtarbeit) oder höherer Mobilität (z.B. Pkw-Führerschein) attraktiver.

Abbildung 7:
Geforderte Kompetenzen von Ausbildungsbewerbern

Frage: Auf welche Kompetenzen legen Sie bei Ausbildungsbewerbern besonderen Wert?



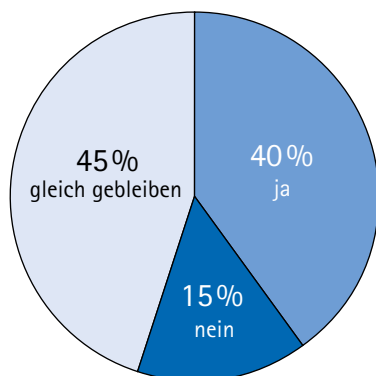
Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2007, eigene Darstellung

Die Bevorzugung der Abiturienten auf dem Ausbildungs- markt macht diesen Schulabschluss somit aus Sicht der Schüler, die kein Studium anstreben, zusätzlich interes- sant, was auch die steigende Zahl der Abiturienten im letzten Jahrzehnt erklären könnte. Selbst die Hochschu- len konkurrieren bereits mit den Unternehmen um die „klügsten Köpfe“ der Region.

Gleichzeitig nehmen auch die Anforderungen der Ausbil- dungsberufe zu, wie die IHK-Umfrage ergab. In vielen – insbesondere neuen und neugeordneten – Berufen sind die Anforderungen an die Bewerber gestiegen. Die Unternehmen geben die schnell zunehmende Technisie- rung und die wachsenden Anforderungen ihrer Kunden an Service, Qualität und Beratung als Ursachen an.

Abbildung 8: Entwicklung der Anforderungen an die Bewerber

Frage: Sind die Anforderungen an die Bewerber in den letzten 5 Jahren gestiegen?



Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2007, eigene Darstellung

3.5 Ausbildungsstandort Mecklenburgische Seenplatte aus Sicht der Schüler

Im Schuljahr 2006/07 brachten die Schulen der Pla- nungsregion insgesamt 3.615 Schulabgänger verschie- denster Abschlüsse hervor. Für die Studie „Bleiben oder Gehen“ (ISBW 2008) wurden 711 Schüler der Mecklen- burgischen Seenplatte nach ihren Plänen hinsichtlich der Zeit nach der Schule befragt.

Tabelle 5: Pläne der Schüler der Mecklenburgischen Seenplatte nach Schulabschluss

Frage: Was möchtest du nach deinem Schulabschluss machen?

Erstwunsch in %	Berufs-/ Mittlere Reife	Fach-/ Hochschulreife
Berufsausbildung	74,6	23,9
Sofort arbeiten und Geld verdienen	6,1	1,2
Ein Studium beginnen	0,4	43,4
Weiterführende Schule besuchen	3,8	3,6
Praktikum	3	1,2
Berufsvorbereitungsjahr	4,9	-
Wehr- / Zivildienst	5,7	16,4
Freiwilliges Soziales / Ökologi- sches Jahr	0,8	2,6
Hausmann / Hausfrau werden, Familie gründen	-	0,2
Erwartung, arbeitslos zu werden	-	0,2
Sonstiges	0,8	7,8

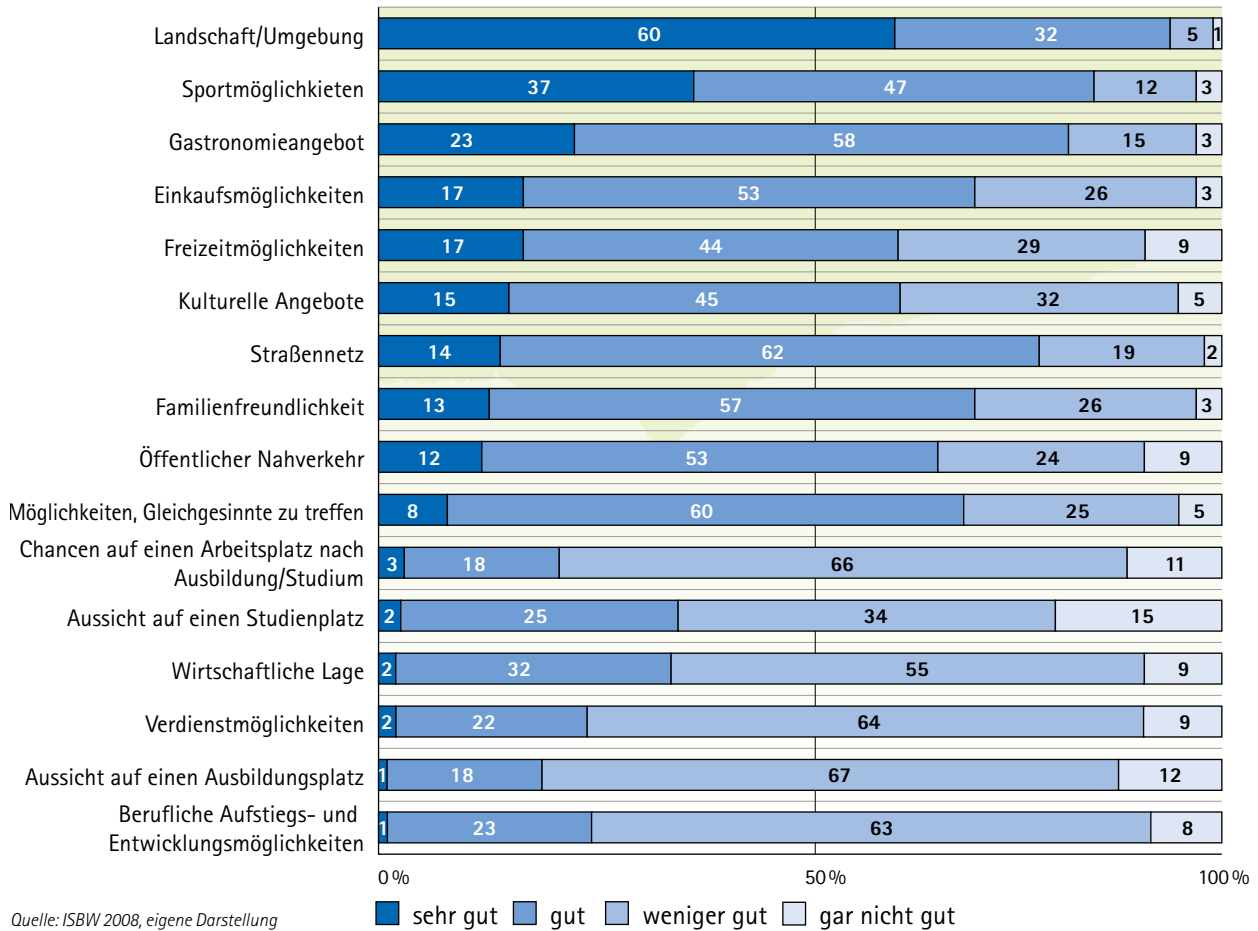
Quelle: ISBW 2008, eigene Darstellung

Es sind deutliche Unterschiede zwischen den angestreb- ten Schulabschlüssen zu erkennen. Während drei Viertel (74,6 %) der Haupt- und Realschüler eine Berufsausbil- dung beginnen möchten, ist dies der Wunsch von nur einem Viertel (23,9 %) der von der Wirtschaft begehrten Gymnasiasten. Bei Letzteren ist der Anteil der Studien- interessenten (43,4 %) aufgrund der Hochschulberechti- gung verhältnismäßig hoch. Jedoch mündet nicht jeder Schulabgänger automatisch in den Ausbildungsmarkt, da Alternativen wie Praktika und Freiwilliges Jahr bestehen oder der Wehr- bzw. Zivildienst abgeleistet werden muss.

Die nächste Abbildung veranschaulicht die Einschät- zung der Mecklenburgischen Seenplatte als Arbeits- und Lebensstandort aus Sicht von Schülern, welche einen Großteil zur Wanderungsentscheidung beiträgt.

Abbildung 9:
Attraktivität der Gegebenheiten der Region nach Einschätzung von Schülern der Mecklenburgischen Seenplatte

Frage: Wie schätzt du allgemein die folgenden Gegebenheiten in deiner Region ein?



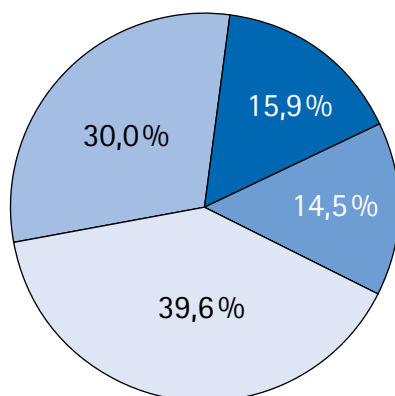
Die weichen Standortfaktoren werden überwiegend positiv bewertet.

Während Landschaft und Freizeitmöglichkeiten (weiche Faktoren) überwiegend als positiv eingeschätzt werden, werden die harten Faktoren (u.a. wirtschaftliche Lage, Arbeitsmarktsituation, Verdienstmöglichkeiten) negativ bewertet. So gaben die Schüler an, dass die beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven weniger gut ausgebaut sind. Eine hohe Übernahmewahrscheinlichkeit, eine gute Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten sind den Befragten bei der Ausbildungsplatzsuche jedoch besonders wichtig. Diese Prioritäten stehen somit dem Eindruck gegenüber, den viele Schüler von der Mecklenburgischen Seenplatte haben. Doch je mehr Jugendliche abwandern, desto weniger zielgruppengerechte Möglichkeiten bleiben bestehen (z.B. Kino, Bars, Sportvereine), was auch das Niveau der weichen Faktoren wiederum absenkt.

Wie bereits dargelegt, gehen etwa 70 % der Schüler davon aus, dass sie nach ihrem Abschluss die Region verlassen werden (ISBW 2008). Der Anteil der „Wegwollenden“ ist dabei um etwa zehn Prozentpunkte höher als der „Wegmüssenden“, die nicht aus freien Stücken, sondern der Umstände halber die Region verlassen.

Abbildung 10:
Chancen zum Verbleib in der Region nach Einschätzung von Schülern der Mecklenburgischen Seenplatte

Frage: Wie schätzt du die Chancen ein, dass du in deiner Region bleibst?



- Das kann ich gar nicht einschätzen.
- Ich will noch länger hier wohnen bleiben.
- Ich werde wohl mal fortziehen müssen.
- Ich will auf alle Fälle von hier fortziehen.

Quelle: ISBW 2008, eigene Darstellung

Trotz des sich zukünftig weiter annähernden Zahlenverhältnisses von Ausbildungsstellen und Bewerbern, bleibt das Problem hinsichtlich der Eignung der in der Region verbleibenden Auszubildenden bestehen. Die Unternehmen beklagen mehrfach, dass die „besseren“ Schüler die Ersten sind, die die Region verlassen bzw. von anderen Regionen abgeworben werden. Dies wird von der Studie ebenfalls erkannt. Eine Differenzierung der Aussagen zum Verbleib in der Region nach Geschlecht, angestrebten Schulabschluss und Befragungsregion liefert folgende Erkenntnisse:

1. „Mädchen sind eher der Meinung, dass sie die Region verlassen werden als die Jungen.“
2. Schüler/innen, die eine Berufs- oder Mittlere Reife anstreben, sind deutlich mehr an einem Verbleib in der Region interessiert als Schüler/innen, die eine Fach-/ Hochschulreife anstreben.
3. Unterschieden nach den Untersuchungsregionen ist vor allem in Neubrandenburg ein großer Anteil an ‚Wegwollenden‘ zu vermerken. Dies ist vor dem Hintergrund eines größeren Anteils an Abiturient/innen im Vergleich zu den anderen Regionen zu Interpretieren.“ (ISBW 2008)

Auch die Bewerberinteressen decken sich nicht unbedingt mit dem regionalen Ausbildungsangebot von sowohl Unternehmen als auch Hochschule. So sehen Schüler hier eher eine Zukunft im Metallgewerbe und Maschinenbau als in der Medienbranche (vgl. ISBW 2008). Dies spiegelt auch in etwa das reale Angebot der Wirtschaft der Mecklenburgischen Seenplatte und dessen Grenzen hinsichtlich der Vielfalt wieder.

Die Studie „Bleiben oder Gehen“ kommt zu dem Schluss, dass „Die z. T. dramatische Einschätzung der beruflichen Chancen in der Region [...] oftmals auf Informationsdefiziten [beruht]“ und dass „[d]ie pessimistische Arbeitsmarktentwicklung der Nachwendezeit in der Region [...] noch tief in den Köpfen [steckt]“. Sprich: Das Image der Mecklenburgischen Seenplatte ist schlechter als die Realität.

Informationsangebote stellen die Weichen für eine erfolgreiche berufliche Zukunft, denn sie ermöglichen erst die Kenntnis über Unternehmen sowie berufliche Möglichkeiten und Perspektiven in der Mecklenburgischen Seenplatte. Ein Mangel an regionalen Informationen



Unternehmen konkurrieren um die „klügsten Köpfe“ der Region.

führt somit dazu, dass sich Schulabgänger dort hingehend orientieren, wo sie mehr bzw. vielversprechendere Informationen vorfinden. Damit wird das negative Wanderungssaldo schließlich nur noch weiter gefördert.

Die Berufsorientierung, welche die Information über und die Orientierung hinsichtlich der beruflichen Perspektiven bieten sollte, stellt einen wichtigen Aspekt bei der Ausbildungsentscheidung dar. Mitunter entscheidet ihre Qualität darüber, ob ein Schulabgänger der Mecklenburgischen Seenplatte verbleibt oder abwandert. Die Informationsmöglichkeiten sind besonders für

die Schüler entscheidend, die denken, dass sie zukünftig die Region verlassen müssen. Diejenigen, die die Mecklenburgische Seenplatte verlassen wollen, können größtenteils vermutlich nicht mehr erreicht werden, da ihre Entscheidung gegen die Heimat schon gefallen ist. Weiterhin ist eine vorbildliche Berufsorientierung generell wichtig, damit Jugendliche einen Beruf erlernen, der auf ihre Fähigkeiten und Interessen abgestimmt ist. Wenn nicht, sinkt ihr Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Leistung.



4. Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte

4.1 Angebote der Schule zur Berufsorientierung

In Bezug auf die Berufsorientierung und die Herstellung der Ausbildungsreife bildet die Schule den Dreh- und Angelpunkt. Hier werden Schülerinnen und Schüler erstmalig mit dem Prozess der Berufswahl konfrontiert und dadurch angeregt, sich mit den Vorstellungen bezüglich ihres zukünftigen Arbeitslebens intensiv auseinanderzusetzen. Aufgrund der Schulpflicht ist es möglich, mit diesen Angeboten nahezu alle Schüler zu erreichen.

4.1.1 Festlegungen des Schulgesetzes

Im Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Februar 2006 (Schulgesetz – SchulG M-V) und dessen am 16. Februar 2009 beschlossenen Änderungen, die zu Beginn des Schuljahres 2009/2010 in Kraft traten, sind wesentliche Aufgaben und Aufträge der Schule hinsichtlich der beruflichen Orientierung gesetzlich festgeschrieben (vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2009).

Auszug aus dem Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern

§ 2 Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule

- (2) Die Schule soll den Schülerinnen und Schülern Wissen und Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen und Haltungen mit dem Ziel vermitteln, die Entfaltung der Persönlichkeit und die Selbstständigkeit ihrer Entscheidungen und Handlungen so zu fördern, dass die Schülerinnen und Schüler befähigt werden, aktiv und verantwortungsvoll am sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben teilzuhaben.

§ 4 Grundsätze für die Verwirklichung des Auftrags der Schulen

- (3) Allgemeine und berufliche Bildung sind gleichrangig. Dabei ist auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken. Die Schule schafft die Voraussetzungen für eine der Eignung und Leistung der Schülerinnen und Schüler entsprechende Berufsausbildung und Berufsausübung. Die Zusammenarbeit zwischen Schule und

Arbeits- und Berufswelt wird durch Praktika und gezielte berufsorientierende Maßnahmen sowie den Gegenstandsbereich Arbeit – Wirtschaft – Technik und Informatik gefördert.

§ 15 Orientierungsstufe

- (3) Altersgerechte Maßnahmen beruflicher Frühorientierung tragen vorbereitenden Charakter. Sie machen die Schülerinnen und Schüler mit beruflichen Tätigkeiten bekannt und zeigen erste Anforderungen an das Berufsleben auf.

§ 16 Die Regionale Schule

- (2) Die Regionale Schule vermittelt den Schülerinnen und Schülern nach der Orientierungsstufe eine erweiterte allgemeine Bildung und ermöglicht ihnen entsprechend ihren Leistungen und Neigungen eine Schwerpunktbildung, die sie befähigt, nach Maßgabe der Abschlüsse ihren Bildungsweg vor allem in berufs-, aber auch in studienqualifizierenden Bildungsgängen fortzusetzen. Die Regionale Schule gewährleistet eine gefestigte Grundlagenbildung und sichert mit anwendungsbezogenen Inhalten und Methoden eine Orientierung für die berufliche Bildung und die persönliche Lebensgestaltung.

- (5) In den Jahrgangsstufen 9 und 10 sollen verstärkt berufsbezogene Unterrichtsinhalte angeboten werden. Hierzu tragen Lernortkooperationen zwischen Schule und Betrieb in besonderer Weise bei. Dabei ist der Notwendigkeit der Veränderung traditionellen Berufswahlverhaltens Rechnung zu tragen.

§ 40 Öffnung der Schule

- (1) Die Öffnung der Schulen gegenüber ihrem gesellschaftlichen Umfeld ist zu fördern. Sie kann durch Zusammenarbeit der Schule mit anderen Schulen, mit außerschulischen Einrichtungen, Betrieben, Vereinen, Trägern der Jugendhilfe und Institutionen geschehen. Berufliche Schulen sollen insbesondere mit Trägern der beruflichen Weiterbildung in der Region zusammenarbeiten.
- (2) Geeignete Formen der Zusammenarbeit nach Absatz 1 können in den Unterricht einbezogen werden.

§ 59 Sozialpädagogische Beratung

Die sozialpädagogische Beratung, Begleitung und Betreuung durch den örtlichen Träger der öffentlichen

Jugendhilfe in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Lehrerinnen und Lehrern, insbesondere den Klassen- und den Beratungslehrerinnen und Lehrern, dient der Unterstützung von Schülerinnen und Schülern und Erziehungsberechtigten bei der Überwindung von Lernschwierigkeiten, Erziehungsproblemen und beim Übergang in die berufliche Bildung und während der beruflichen Bildung. Die Schulen und die Stellen der Schulverwaltung haben mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe zusammenzuarbeiten.

Die gesetzlichen Vorgaben sind eindeutig. Die Ziele und Aufgaben sind die Befähigung zur aktiven und verantwortungsvollen Teilhabe am wirtschaftlichen Leben, die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, die berufliche Frühorientierung in den Klassenstufen 5 und 6, ein verstärktes Angebot berufsbezogener Unterrichtsinhalte in den Klassenstufen 9 und 10, die Sicherung einer Orientierung für die berufliche Bildung durch anwendungsbezogene Inhalte und Methoden, die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben sowie die sozialpädagogische Beratung beim Übergang in die berufliche Bildung und während der beruflichen Bildung.

4.1.2 Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern hat auf der Grundlage des Schulgesetzes am 06. August 2007 eine Verwaltungsvorschrift erlassen, die die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen regelt (vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2007b). Diese Richtlinie beinhaltet folgende wesentliche Schwerpunkte:

Frühorientierung in den Jahrgangsstufen 5 bis 7

Maßnahmen mit vorbereitendem Charakter wie Betriebsbesichtigungen, Veranstaltungen mit Partnern aus Wirtschaft, Forschung und Gesellschaft sollen die Schüler mit beruflichen Tätigkeiten bekannt machen und erste Anforderungen an das Berufsleben aufzeigen.

Berufsorientierung ab der Jahrgangsstufe 8

In der Richtlinie sind die Grundsätze des Schülerbetriebspraktikums festgeschrieben. Das Praktikum soll zur Entwicklung des Verständnisses der Arbeits- und Wirtschaftswelt beitragen, den Schüler bei seiner Berufswahl

unterstützen und ihm den Übergang von der Schule in das Berufs- und Arbeitsleben erleichtern. Die Teilnahme ist für die Schüler Pflicht. Weiterhin ist geregelt, dass das Praktikum an allgemeinbildenden Schulen 25 Arbeitstage umfasst und dieses als Blockpraktikum durchzuführen ist. Es wird verteilt auf mindestens zwei Jahrgangsstufen durchgeführt, beginnend im zweiten Halbjahr der Jahrgangsstufe 8. Dabei ist es für den Schüler möglich, das Praktikum in allen Bereichen der Industrie, des Handwerks, des Handels und Verkehrs, der Landwirtschaft, der Dienstleistungs- und Versorgungsbetriebe, der öffentlichen Verwaltungen, der Gerichte, der sozialen Einrichtungen und im kulturellen Bereich zu absolvieren. Die Genehmigung eines Praktikumsplatzes in einem anderen Bundesland bedarf eines Antrages durch die Erziehungsberechtigten und einer Einzelfallentscheidung der unteren Schulaufsichtsbehörde. In der Schule sollen die Praktika vor- und nachbereitet werden. Die Zeiträume sind durch die Schulen der Region untereinander abzustimmen, um zu gewährleisten, dass keine Verknappung von Praktikumsplätzen in der Region durch gleiche Terminlegungen eintritt.

Anstelle dieser Form von Schülerbetriebspraktika können alternativ auch bis zu drei Praxistage pro Unterrichtswoche nach besonderem pädagogischen Konzept zusammenhängend durchgeführt werden, wobei die Überschreitung der Gesamtzahl von 25 Tagen genehmigungspflichtig ist.

Weitere Maßnahmen, die durch die Richtlinie ermöglicht werden, sind:

- Zusätzliche Praxistage (bis zu drei einzelne, frei wählbare Praxistage pro Schuljahr ab Klassenstufe 5 als Unterricht an einem anderen Ort, z.B. für Girls' Day)
- Regionale Initiativen (z.B. Schulpatenschaften, Expertengespräche mit Vertretern aus Betrieben, praxisorientierte Unterrichtsbausteine, Zukunftswerkstätten, Ferienakademien, Erfindercamps)
- Schülerfirmen (meist in Sekundarstufe II)
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit (gemäß Vereinbarung vom 18. Mai 2005 zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit)
- Schülerbetriebspraktika im europäischen Ausland (im Rahmen eines Schüleraustauschs oder Schulpartnerschaften).

In Bezug auf die organisatorische Vorbereitung ist festgelegt, dass der Schüler oder der Erziehungsberechtigte die Auswahl eines geeigneten Praktikumsplatzes selbstständig trifft und sich der Schüler vor Beginn des Praktikums im Betrieb persönlich vorstellt. Gleichzeitig wird aber auch erlaubt, dass die Gewinnung und Auswahl geeigneter Praktikumsstellen nicht durch den Schüler, sondern durch den von der Schule bestimmten Praktikumsleiter erfolgen kann.

Anstelle der Auswahl von Betrieben durch den Schüler oder den Praktikumsleiter können laut Richtlinie ebenfalls Angebote externer Träger wahrgenommen oder etablierte regionale Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen genutzt werden.

4.1.3 Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Möglichkeiten

Selbstbild der Schulen

In den Expertengesprächen wurde die Umsetzung der berufsorientierenden Maßnahmen besprochen und eingeschätzt. Dabei wurde deutlich, dass trotz der gesetzlichen Vorgaben des Schulgesetzes das Bewusstsein und Selbstbild der Schulen, den Schülerinnen und Schülern nicht nur Allgemeinwissen zu vermitteln, sondern sie auf die Berufsausübung in der Wirtschaft vorzubereiten, noch vielfach zu schwach ausgeprägt ist. So hat sich die schulische Ausbildung noch nicht ausreichend an die Vermittlung der von der Wirtschaft geforderten Kompetenzen angepasst. → [siehe Maßnahme 5.1.1](#)

Lehrermotivation

Des Weiteren ist die Ausgestaltung der vorhandenen Spielräume sehr stark von der Motivation der einzelnen Lehrkräfte abhängig. In den letzten Jahren war die Schullandschaft ständigen Veränderungen unterworfen. Kontinuität, Berechenbarkeit, Förderung von leistungsorientiertem Verhalten als Basis für Motivation und Engagement wurden jedoch von einem ständigen Erneuerungs- und Reformdrang im Bildungsbereich angegriffen oder zerstört. Diese Entwicklung sowie das leistungsunabhängige Gehalt führten dazu, dass neben dem Pflichtprogramm, die Durchführung des Schülerbetriebspraktikums, verhältnismäßig wenige der möglichen freiwilligen Maßnahmen angeboten werden. In diesem Zusammenhang stellt auch der steigende Altersdurchschnitt der Pädagogen in Mecklenburg-Vorpommern ein Problem dar. Laut

Aussagen des Bildungsministers Henry Tesch sind 45 % aller Lehrer im Land älter als 50 Jahre. 70 % haben bereits das 45. Lebensjahr überschritten (vgl. MVregio News 2008).

→ [siehe Maßnahmen 5.1.2 und 5.1.3](#)

Schülerpraktika

In Zusammenhang mit der Lehrermotivation ist auch ein weiterer großer Kritikpunkt zu sehen, der insbesondere von Seiten der Wirtschaft und der Eltern formuliert wurde. Dabei handelt es sich um die Nutzung der in der Richtlinie zur Berufsorientierung beschriebenen Möglichkeit anstelle der Auswahl von Betrieben für das Schülerbetriebspraktikum Angebote externer Träger wahrzunehmen. Von dieser für Schulen recht komfortablen Lösung wird in allen Gebietskörperschaften Gebrauch gemacht. Dadurch wird jedoch regelmäßig und zuverlässig der so wichtige Kontakt zwischen der regionalen Wirtschaft und der Schule, im konkreten Fall der Kontakt zwischen Ausbildungsbetrieb und Schüler, unterbunden. Schülerpraktikanten sind realistisch gesehen eher selten eine wirkliche Unterstützung im Betriebsablauf. Unternehmen nutzen Schülerpraktika jedoch vor allem um potenzielle Auszubildende kennenzulernen. Durch das gegenseitige Kennenlernen kann auch die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs gemindert werden. Leider sind die in den Bildungswerken vorzufindende Berufe oftmals auch nicht an die regionale Arbeitsmarktlage angepasst.

→ [siehe Maßnahme 5.1.8](#)

Folgende externe Träger bieten in der Region Mecklenburgische Seenplatte Hilfen zur Berufsorientierung an. Teilweise sind die Projekte zeitlich befristet oder auf bestimmte Gruppen (z.B. Mädchen, sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche) zugeschnitten:

- Ausbildungsförderungszentrum Friedland e.V. (www.afz-friedland.de)
- Überregionales Ausbildungszentrum Waren/Grevesmühlen e.V. (www.ueaz-waren.de)
- Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk Neubrandenburg e.V. (www.abg-nb.de)
- RAG Bildung GmbH, Bildungszentrum Neubrandenburg und Neustrelitz (www.ragbildung.de)
- Christliches Jugenddorfwerk Waren (Müritz), Produktionsschule Müritz (www.cjd-waren.de)
- Demokratischer Frauenbund Landesverband M-V e.V., Regionalstelle Neubrandenburg (www.dfbvnb.city-map.de).

Entgegen der Anweisung die gleichzeitige Durchführung von Schülerpraktika durch Absprache der Schulen untereinander zu vermeiden, wurde dies in den Expertengesprächen jedoch als Problem benannt. Es ist sowohl für die Abläufe im Unternehmen als auch für die Wahlmöglichkeit des Schülers von Nachteil, wenn sich Praktikumsanfragen in einem bestimmten Zeitraum häufen. Hier könnte die Vorgabe der Richtlinie zur Berufsorientierung, mit den Praktika im zweiten Halbjahr der 8. Klassenstufe zu beginnen, ein Problem darstellen.

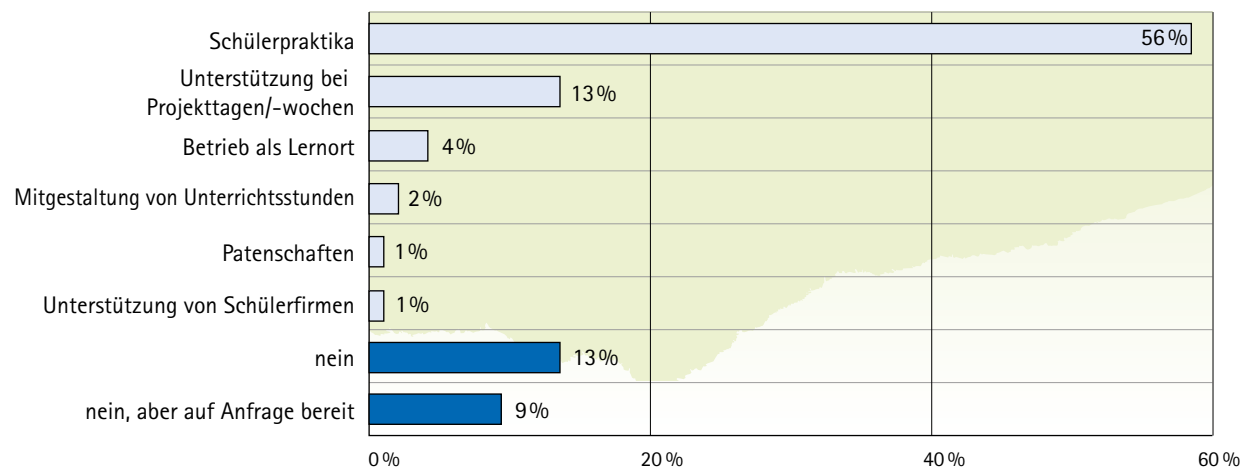
→ siehe Maßnahme 5.1.6

Häufig haben Schulen Kooperationsvereinbarungen mit regionalen Unternehmen geschlossen, damit diese Praktikumsplätze bereitstellen. Auch wenn sich die Schulen um ein vielgestaltiges Angebot bemühen, hat dieses Vorgehen jedoch einige Nachteile im Vergleich zur Praktikumsplatzauswahl durch den einzelnen Schüler selbst. Neben der Einschränkung der Eigenverantwortung, kann so auch nur ungenügend auf das persönliche Interesse oder die Präferenz eines Unternehmens eingegangen werden.

Von der recht vielversprechenden Möglichkeit Praxis-tage durchzuführen, wird noch nicht in ausreichendem Umfang Gebrauch gemacht. Dieses Konzept wird beispielsweise in der Regionalen Schule mit Grundschule Ducherow (www.regionaleschule-ducherow.de) realisiert.

Abbildung 11: Partizipation der Wirtschaft

Frage: Wie unterstützen Sie die Schulen bei der Ausbildung der Kompetenzen? (siehe auch Abbildung 8)



Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg 2007, eigene Darstellung

4.1.4 Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft

Ein recht hoher Anteil der Ausbildungsbetriebe unterhält Beziehungen zu den allgemeinbildenden Schulen. Zirka die Hälfte der Betriebe bieten Schülerpraktika an. Allerdings ist es bei dem Rest der Unternehmen nicht möglich, im Vorfeld einer Ausbildung, den Tätigkeitsbereich durch ein Praktikum kennenzulernen. Die Möglichkeiten zur intensiveren Zusammenarbeit in Fragen der Berufsorientierung, wie Mitgestaltung von Unterrichtsstunden, Patenschaften und die Nutzung des Betriebes als Lernort, werden noch zu wenig durch die Unternehmen genutzt bzw. den Schulen angeboten. 22 % der Unternehmen unterstützen die Schulen noch gar nicht bei der Ausbildung der von ihnen geforderten Kompetenzen (siehe Abbildung 7). 9 % hiervon würde dies jedoch ändern, sofern Schulen an sie herantreten.

→ siehe Maßnahme 5.2.1

In den für diesen Bericht geführten Expertengesprächen wurde deutlich, dass viele regionale Unternehmen – besonders Betriebe mit Berufsgruppen der Dienstleistungsbranche mit geringer Vergütung und Schichtarbeit sowie größerer Unternehmen – sich der Bedeutung der Nachwuchssicherung mittlerweile deutlich bewusst sind. Seit einigen Jahren suchen sie nach Möglichkeiten ihr

Angebot an Ferienjobs, Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen vorzustellen und ihr Unternehmen präsentieren zu können. Jobmessen, Informationsveranstaltungen im BiZ, Betriebsexkursionen, Vorträge in Schulen etc. erweisen sich hierbei als sehr hilfreich. Einige Unternehmen greifen bereits auch auf augenscheinlich ungeeignete Bewerber zurück, die dann durch firmeninterne Maßnahmen vorqualifiziert werden.



Um die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und der Wirtschaft zu fördern, wurde 1965 die Bundesarbeitsgemeinschaft Schulewirtschaft (www.schule-wirtschaft.de) vom Institut der deutschen Wirtschaft e. V. (IW) eingerichtet. Das Institut übernahm dabei die ersten bereits seit 1953 bestehenden Arbeitskreise. Seit 1976 wird diese Arbeitsgemeinschaft des Bundes gemeinsam vom Institut der deutschen Wirtschaft e. V. und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) geführt. Schulewirtschaft ist eine freiwillige Kooperation in Form eines Netzwerkes. Es initiiert und gestaltet den Dialog und die Kooperation zwischen Schulen und Wirtschaft, fördert die ökonomische Bildung, ermöglicht Lehrern und Schülern, Kenntnisse über die Wirtschafts- und Arbeitswelt zu erhalten und zu vertiefen, vermittelt Unternehmen den Einblick in Auftrag, Methoden und Möglichkeiten der Schulen und hilft, das Wirtschafts- und Sozialsystem in seinen Grundlagen zu verstehen.



In Deutschland gibt es insgesamt 15 Landesarbeitsgemeinschaften und 450 regionale Arbeitskreise. Eingebunden in die Landesarbeitsgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern ist der Arbeitskreis Schulewirtschaft Neubrandenburg als einziger seiner Art in der Region Mecklenburgische Seenplatte (www.schule-wirtschaft-mv.de). Die regionalen Arbeitskreise unterstützen die Kommunikation zwischen Schulen und Unternehmen in der Region und entwickeln Angebote zur Berufsorientierung. Zu diesen gehören Betriebsbesichtigungen und -erkundungen, Schüler- und Lehrerbetriebspraktika, Informationsveranstaltungen und Ausbildungsmessen.

→ siehe Maßnahme 5.4.4

Arbeitskreis Schulewirtschaft Neubrandenburg

Allgemeiner Unternehmerverband Neubrandenburg e. V.
Herr Bernd Rietscher
Feldstraße 2, 17033 Neubrandenburg
Telefon: 0395 5634-200

In der Region Mecklenburgische Seenplatte sind jedoch weitere Initiativen gewachsen, die ebenfalls die Förderung der Zusammenarbeit von regionalen Unternehmen und Schulen zum Ziel haben.

Unterstützerkreis Berufsfrühorientierung in der Stadt Neubrandenburg

Stadt Neubrandenburg
Frau Christine Lorenz (Kordinatorin Bildung)
Friedrich-Engels-Ring 53, 17033 Neubrandenburg
Telefon: 0395 55524-16
E-Mail: christine.lorenz@neubrandenburg.de

Arbeitsgemeinschaft Jugend, Arbeit und Ausbildung im Landkreis Müritz

Landkreis Müritz
Frau Birgit Müller (Sachgebiet Jugendarbeit und Sport)
Zum Amtsbrink 2, 17192 Waren (Müritz)
Telefon: 03991 782369
E-Mail: birgit.mueller@landkreis-mueritz.de

Arbeitskreis Schule-Wirtschaft-Jugendhilfe Neustrelitz

Landkreis Mecklenburg-Strelitz
Frau Sigrid Beier
(Fachdienstleiterin Schulangelegenheiten)
Woldegker Chaussee 35, 17235 Neustrelitz
Telefon: 03981 481362
E-Mail: sbeier@lra-mst.de

Bündnis für Malchow

Bündnis für Malchow
Herr Ralf Perske
Heine Straße 28, 17213 Malchow
Telefon: 039932 84811
E-Mail: info@bfm-malchow.de
Internet: www.bfm-malchow.de



Da der demografische Wandel insbesondere die Unternehmen in Ostdeutschland vor große Herausforderungen stellt und hauptsächlich kleine und mittelständische Unternehmen mit einem starken Rückgang des Fachkräftenachwuchses rechnen müssen, wurde am 08. Mai 2009 zusätzlich das Projekt „Netzwerk Schulewirtschaft in Ostdeutschland“ gestartet

(www.schule-wirtschaft-ostdeutschland.de).

Für kleine Betriebe ist es aufgrund von zeitlich, personell und finanziell knappen Ressourcen ungleich schwieriger als für mittelständische oder große Unternehmen sich aktiv und frühzeitig um ihren Fachkräftenachwuchs zu kümmern. Hier soll das Projekt Abhilfe schaffen. In Bezug auf die Schüler gilt es, die schulische Berufs- und Studienwahlorientierung zu verbessern und die Berufsperspektiven zu steigern. Dies soll durch das Kennenlernen und die Bindung an die regionale Unternehmenslandschaft, die Erarbeitung praxisnaher Unterrichtsmodule im naturwissenschaftlich-technischen Bereich und die Förderung sozial benachteiligter und lernschwächerer Schülerinnen und Schüler geschehen. Die einzelnen Projekte in den 32 ostdeutschen Arbeitskreisen werden zwei Jahre lang mit mehr als 500.000 € durch das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung gefördert.

→ *siehe Maßnahme 5.4.2*

4.2 Außerschulische Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung

4.2.1 Peergroup und Eltern als Multiplikatoren

Eltern und Peergroups spielen bei der Informations- und Meinungsübermittlung in sozialen Netzwerken eine bedeutende Rolle. Das persönliche und familiäre Umfeld trägt entscheidend zur Berufsorientierung bei, denn die Schülerinnen und Schüler vertrauen diesen Informationsquellen. Je näher ihnen die Personen stehen, desto authentischer erscheinen sie und desto wichtiger sind ihre Meinungen und Darlegungen.

Freunde sind die favorisierten Ansprechpartner der Jugendlichen. Die Gruppe der Gleichaltrigen (sog.

Peergroup) stellt einen wichtigen Bezugspunkt während dieser Lebensphase dar.

Eine wesentliche Rolle hinsichtlich Hilfestellung und Motivation bei der Berufsorientierung wird aber auch den Eltern zugesprochen. Die Eltern lassen sich, hinsichtlich der Intensität ihrer Bemühungen sich mit dem Thema Berufswahl ihrer Kinder zu beschäftigen, in die drei Gruppen einteilen: engagierte, neutrale und desinteressierte Eltern.

Grundsätzlich wird die Anzahl der Eltern, die sich bei Aktionen, Informationsveranstaltungen, Elternversammlungen etc. einbringen, als zu gering eingeschätzt. So wird beobachtet, dass das Engagement mit zunehmender Klassenstufe abnimmt. Am Ende der Schulzeit, wenn die Berufswahl ansteht, leisten sie nur einen geringen Beitrag. Da Eltern aber ein wesentlicher Multiplikator sind, wird versucht sie über Elternbriefe oder Vorträge zu mobilisieren (z.B. auf Initiative des Berufsinformationszentrums) und mit Elternversammlungen in Schulen über die Bedeutung der Berufsorientierung aufzuklären.

Vielen Eltern fällt es jedoch schwer, ihre Kinder bei dieser schwerwiegenden Entscheidung zu unterstützen, die eine Weichenstellung für das ganze Leben ist. Auch das realistische Einschätzen der Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen bereitet ihnen Probleme. Gerade den Eltern von Gymnasiasten fällt es oftmals schwer zu helfen. Der Anspruch an die Eltern ist tendenziell höher, da den Kindern die vielfältigsten Möglichkeiten offen stehen. Der Wissens- und Erfahrungshorizont genügt nicht immer, um die verhältnismäßig selbstständigen Gymnasiasten unterstützend zu beraten.

Eltern berichten meist über ihr eigenes Arbeitsleben und geben dabei sowohl positive Erfahrungen als auch Erfahrungen über berufliche Auszeiten weiter. Durch diese subjektiven Berichte werden die Sichtweisen der Jugendlichen, oft auch unbewusst, beeinflusst. So entscheidet auch die soziale Herkunft maßgeblich über die Unterstützung bei der Berufsorientierung. Viele Eltern können ihren Kindern aufgrund von Arbeitslosigkeit keinen typischen Berufsalltag vorleben und somit keine Vorbildfunktion einnehmen, sodass einige Jugendliche nicht mehr nur nicht ausbildungsfähig, sondern mittlerweile auch nicht mehr ausbildungswillig sind. Sie sehen, dass das soziale Netz Deutschlands sie auffängt, auch

wenn sie sich nicht um einen Ausbildungsplatz bemühen und geraten dadurch in „Schieflage“.

4.2.2 Beratung und Begleitung durch Agenturen, Kammern und Projektträger

Neben den verschiedenen Gesprächspartnern in der Schule und im Freundes- oder Familienkreis bestehen noch weitere Informationsquellen. Auf diese können Schülerinnen und Schüler ebenfalls freiwillig zurückgreifen. Einige von ihnen werden auch von Schulen genutzt. Die nachfolgende Übersicht zeigt auf, welche die wichtigsten Möglichkeiten zur außerschulischen Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte sind, wie hoch ihr Informationsgehalt ist und inwieweit diese von Jugendlichen genutzt werden. Die Einschätzungen der Angebote basieren auf der Jugendstudie des Instituts für Sozialforschung und berufliche Bildung gGmbH Neustrelitz, auf den Aussagen der Expertengespräche und den Erkenntnissen der Verfasserinnen im Rahmen der Recherche.



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Neubrandenburg

Agentur für Arbeit (AA) Neubrandenburg

Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit ist für Schüler, Auszubildende, Studierende und Hochschulabsolventen sowie für alle Personen da, die erstmals eine Berufsausbildung anstreben oder sich beruflich neu orientieren wollen. Ihnen wird u.a. bei der Suche nach einem passenden Beruf oder einem passenden Studium, bei Fragen zu Ausbildungs- oder Studieninhalten, bei der Ausbildungsstellensuche, bei Fragen zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt oder bei Bewerbungen geholfen. Die Berufsberatung soll auch einen Teil zur Selbstfindung beitragen und dem späteren Ausbildungsabbruch oder Berufswechsel vorbeugen.

Bei Klassenveranstaltungen allgemeinbildender Schulen informiert die Agentur über den Ausbildungs- markt, Grundfragen der Ausbildungs-, Berufs- und Studienwahl, Bildungswege und Studiengänge, Förderungsmöglichkeiten, Mittel und Wege der intensiven

Eigeninformation sowie über die Angebote und Hilfen der Berufsberatung. Auf Wunsch wird auch das Berufsinformationszentrum (BiZ) vorgestellt. Gemeinsam mit der Schule oder auf Initiative der Eltern hin werden Abendveranstaltungen mit ähnlichen Inhalten angeboten. Für eine persönliche Beratung können individuelle Gesprächstermine vor Ort vereinbart werden.

Zusätzlich werden bei vermehrtem Interesse spezifische Vortragsreihen, berufskundliche Nachmittage und themenorientierte Gruppenveranstaltungen zusammen mit den verschiedensten Partnern realisiert. Zugangsvoraussetzungen und Anforderungen der Berufe, den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, Praxis in den verschiedenen Berufen, Ausbildungs- und Studiengänge, Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Einstellungs- chancen und berufliche Perspektiven werden hier näher betrachtet.

Kontakt:

Agentur für Arbeit Neubrandenburg
Ponyweg 37 – 43, 17034 Neubrandenburg
Telefon: 0395 7660
E-Mail: neubrandenburg@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de/neubrandenburg

BERUFSEINSTIEGSBEGLEITUNG

Ein neues Projekt in direktem Zusammenhang mit den Schulen ist die Berufseinstiegsbegleitung. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Berufseinstiegsbegleitung an bundesweit 1000 und landesweit 27 Schulen. In der Region Mecklenburgische Seenplatte sind an 7 Schulen Berufseinstiegsbegleiter aktiv. Das Ziel dieser Maßnahme ist es, jüngeren Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung zu ermöglichen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008). Einige Schüler werden ab der 8. Klasse bis zum Ende ihres ersten Lehrjahres beim Berufswahlprozess aktiv persönlich unterstützt. Die lange Betreuungszeit trägt auch dazu bei, die Ausbildungsabbruchquote zu verringern.

Einschätzung:

Die Berufsberatungen wurden von nur einem Viertel der Schüler genutzt (vgl. ISBW 2008). Als problematisch ist allerdings das Image der Agentur für Arbeit zu sehen, da diese Institution bei vielen Personen eine eher abwehrende Haltung hervorruft. Hier werden insbesondere die

mangelnde Qualität und Individualität der Berufsberatung und die bürokratischen Abläufe bemängelt. Die Meinung überträgt sich teilweise auch auf den Ruf des Berufsinformationszentrums (BiZ) der Agentur für Arbeit.



Berufsinformationszentrum (BiZ) Neubrandenburg

Im Gegensatz zur Berufsberatung der Agentur für Arbeit dient das Berufsinformationszentrum der anonymen Selbstauskunft. Das BiZ ist für jedermann kostenlos und uneingeschränkt ohne vorherige Anmeldung nutzbar (täglich etwa 100 Besucher). Es bietet Informationen über Ausbildung, Studium, Beruf, Weiterbildung und Existenzgründung sowie Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche. Die Besucher können mithilfe der 48 Computer die Online-Angebote der Agentur für Arbeit nutzen, berufliche Recherchen im Internet tätigen oder Bewerbungen schreiben. Weiterhin steht ein vielseitiges Angebot an berufskundlichen Filmen, illustrierten Infomappen mit Berichten aus der Berufspraxis, thematischen Büchern und Zeitschriften, Informationen zu Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten im Ausland und Informationsmaterial zum Mitnehmen zur Verfügung. Bei Fragen zum vielfältigen Informationsangebot helfen fachkundige Ansprechpartner gern weiter.

Des Weiteren werden Vorstellungsgesprächtrainings angeboten. Ergänzt wird das Angebot durch zahlreiche Vorträge, Workshops, Diskussionsrunden oder Jobbörsen, welche häufig in Zusammenarbeit mit Kammern, Unternehmen, Verbänden, Hochschulen und anderen kompetenten Partnern wie z.B. Polizei und Bundeswehr durchgeführt werden. Die Termine werden über Anzeigen in der Presse, auf Plakaten in Schulen sowie über die zentrale Datenbank der Agentur für Arbeit bekanntgegeben. Viele Veranstaltungen sind trotz persönlicher Einladungen sehr schlecht besucht. Eine umfangreichere Kommunikation ist wünschenswert, aber außerhalb der finanziellen Möglichkeiten.

Im Bezirk Neubrandenburg betreibt das BiZ Außenstellen, jedoch mit einem geringeren Angebot: Demmin, Alttreptow, Strasburg, Pasewalk, Ueckermünde, Röbel/

Müritz, Malchin, Neustrelitz und Waren (Müritz). Durch das BiZ-MOBIL können auch entlegene Standorte, Schulen oder regionale Ausbildungsmessen erreicht werden.

Kontakt:

Berufsinformationszentrum (BiZ)
Ponyweg 37, 17034 Neubrandenburg
Telefon: 0395 7661500
E-Mail: neubrandenburg.biz@arbeitsagentur.de

Einschätzung:

Nur jeder zweite Schüler der Mecklenburgischen Seenplatte nutzt das Berufsinformationszentrum eigenständig zur Berufsorientierung. Eigentlich wäre ein deutlich höherer Anteil zu erwarten gewesen, da infolge der Richtlinie zur Berufsorientierung das Zentrum oftmals im Klassenverbund z.B. im Rahmen von Schulausflügen besucht wird. Aufgrund der häufigen Verknüpfung mit freizeitorientierten Aktivitäten in der Stadt Neubrandenburg kommt eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl bei solchen Schulausflügen in den meisten Fällen zu kurz. Trotz der zentralen Lage innerhalb der Planungsregion stellt ein Besuch für viele Interessenten des Umlandes eine enorme Hürde dar. Auch die Öffnungszeiten sind ein Erschwernis für manche Besucher. Im Expertengespräch wurde von Versuchen berichtet, das BiZ auch in den Abendstunden oder am Samstag zu öffnen. Diese Möglichkeit wurde jedoch nur minimal in Anspruch genommen. Das BiZ-MOBIL wird seltener genutzt.



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Hochschule Neubrandenburg

Die Hochschule Neubrandenburg bietet Studieninteressierten eine Zentrale Studienberatung vor Ort an. Gruppenberatungen und fachliche Beratungen zu den Abschlüssen der angebotenen Studienfächer mit den jeweiligen Fachbereichen finden nach Absprache statt.

Daneben gibt es viele weitere Aktivitäten, um Schüler für ein Studium zu gewinnen. Dazu zählen regelmäßige Besuche von regionalen (z.B. Jobmeile Neustrelitz) und überregionalen Ausbildungsmessen (z.B. in Rostock, Schwerin, Hannover, Hamburg, Lübeck). Durch Kooperationsverträge

mit Schulen können Gymnasiasten ein Schnupperstudium, bei dem erste Credits für ein späteres Studium erworben werden können, an der Hochschule absolvieren. Generell werden alle Informationen zu Veranstaltungen etc. über Lehrer an die Schüler herangetragen.

Kontakt:

Hochschule Neubrandenburg
 Brodaer Straße 2, 17033 Neubrandenburg
 Telefon: 0395 5693-0
 E-Mail: webmaster@hs-nb.de
 Internet: www.hs-nb.de

SOMMERAKADEMIE

Die dreitägige Sommerakademie der Hochschule findet in den Sommerferien statt (Unterkunft kostenlos) und richtet sich an Schülerinnen und Schüler der Abiturstufe. Praktische Übungen, Besichtigungen der Fachbereiche und Besuche der Praxispartner ermöglichen Studieninteressierten einen Einblick in das Hochschulstudium in Neubrandenburg.

KINDERHOCHSCHULE

Die Vorlesungen der Kinderhochschule tragen besonders zur frühen beruflichen Orientierung bei. An Labortagen erklären Dozenten der Hochschule alltägliche Phänomene und die Kinder der Schulklassen 2 bis 4 können dies dann spielerisch durch einfache Versuche selbst nachvollziehen (nach Vereinbarung). Juniorseminare können nach Anmeldung auch individuell besucht werden. Darüber hinaus organisiert die Hochschule speziell zugeschnittene Angebote für alle Klassenstufen.
 Internet: www.kinderhochschule.hs-nb.de

Einschätzung:

Gerade bei Ausbildungsmessen in der Region ist der Erfolg, wohl auch aufgrund der abweichenden Zielgruppen der Messen und Börsen, nicht allzu positiv. Hingegen ist die gezielte Vorstellung der Studiengänge an (Fach-) Gymnasien der Mecklenburgischen Seenplatte erfolgreicher. Die Aktivitäten im Rahmen der Kinderhochschule sind gut besucht.



Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern

Die Handwerkskammern betreuen hauptsächlich ausbildende Betriebe, aber auch die Beratung von Auszubildenden ist eine ihrer Aufgaben, die jedoch unzureichend kommuniziert wird. Ausbildungs- und Arbeitsstellenvermittlung finden nicht statt.

Kontakt:

Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern
 Hauptverwaltungssitz
 Neubrandenburg
 Friedrich-Engels-Ring 11, 17033 Neubrandenburg
 Telefon: 0395 5593-0
 E-Mail: info@hwk-omv.de
 Internet: www.hwk-omv.de



BESSER EIN MEISTER

Im September 2008 wurde durch die Handwerkskammern und die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns die landesweite Imagekampagne „Besser ein Meister“ ins Leben gerufen, um die absehbare Meisterlücke durch Unternehmensnachfolge zu schließen. Sie soll Jugendlichen und angestellten Handwerkern zeigen, dass es auch im Handwerk attraktive Karriereperspektiven und zahlreiche Berufschancen gibt sowie den allgemeinen Stellenwert eines Meisters in der Gesellschaft erhöhen, um die Branche attraktiver zu machen. Diese Kampagne bewirkt, dass sich Jugendliche vermehrt mit dem Handwerk während ihres Berufswahlprozesses auseinandersetzen.

Internet: www.besser-ein-meister.de

MEIN TAG IN EINEM HANDWERKSBEREIB

Unter dem Motto „Mein Tag in einem Handwerksbetrieb“ fand bereits in Rostock ein Projekt zur Berufsfrüherorientierung statt. Hierbei durften Grundschüler in den Werkstätten des Bildungszentrums der Handwerkskammer Rostock Tischlern und Bäckern bei der Arbeit über die Schulter schauen und auch selbst Hand anlegen. Dieses Projekt befindet sich für Neubrandenburg und Neustrelitz ebenfalls in Planung.



Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg (IHK)

Das Team der Ausbildungsberater der IHK zu Neubrandenburg ist Ansprechpartner für die Auszubildenden, Ausbilder und Auszubildenden im Bereich Industrie und Handel. Für u.a. Schüler allgemeinbildender Schulen führen diese Informationsveranstaltungen über Ausbildungsberufe durch. Interessierte Schulabgänger können aber auch mit den Ausbildungsberatern eigenständig in Kontakt treten.

Kontakt:

Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg
Katharinenstraße 48, 17033 Neubrandenburg
Telefon: 0395 5597-0
E-Mail: info@neubrandenburg.ihk.de
Internet: www.neubrandenburg.ihk.de



Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk Neubrandenburg e.V. (ABG)

Die 1990 gegründete Ausbildungsgemeinschaft beschäftigt sich mit mittlerweile 17 Projekten in der Jugendsozialarbeit. Die genaueren Aufgabefelder hierbei sind Jugendberufshilfe/Berufsfrühorientierung, Mädchensozialarbeit, aufsuchende Jugendsozialarbeit und Jugendsozialarbeit/Beratung. Viele der Projekte richten sich an spezielle Zielgruppen wie Schulverweigerer, benachteiligte oder straffällig gewordene Jugendliche, junge Eltern oder Jugendliche ohne Berufsabschluss. Hauptaktionsbereich ist Neubrandenburg, weiterhin existieren diverse Außenstandorte. Nachfolgend sind die wichtigsten Projekte in Bezug auf den Berufseinstieg kurz erläutert.



Kontakt:

Ausbildungsgemeinschaft Industrie,
Handel und Handwerk
Kopernikusstraße 2, 17034 Neubrandenburg
Telefon: 0395 5581486
E-Mail: geschaeftsstelle@abg-nb.de
Internet: www.abg-nb.de

PRAXISPILOT

Das Projekt steht für Koordination und Bildung von Netzwerken im Bereich der Berufsfrühorientierung und arbeitet an der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft. Es wird an 5 Neubrandenburger Schulen durchgeführt. Ziel ist es, die Schüler der 10. Klasse zur bewussten Ausbildungsplatzsuche zu motivieren, um damit Fachkräfte für die Unternehmen der Region zu gewinnen. Zur praxisorientierten und ganzheitlichen Berufsförderung ab Klassenstufe 5 bis 10 steht eine Internetplattform mit einer Datenbank zu Unternehmen und Praxisseinsatzmöglichkeiten in Neubrandenburg als zentrale Informationsquelle für Schüler, Eltern, Lehrer und Unternehmen zur Verfügung. Schüler und Schülerinnen werden bei der Suche nach einem Praktikums- oder sogar Ausbildungsplatz, der optimal auf ihre Berufswünsche abgestimmt ist, unterstützt. Das Instrument „Pilotpass“ hilft bei der Berufswegeplanung, da es ergänzend zu den Bewerbungsunterlagen die berufsvorbereitenden Aktivitäten (z.B. Ferienjobs, Schülerprojekte) und die damit gewonnenen Kompetenzen dokumentiert. Die verschiedenen Module der Berufsfrühorientierung (Projekttag, Veranstaltungen etc.) können entsprechend dem Schultyp und dem Schulkonzept gezielt von der ABG koordiniert werden. Im Rahmen des Projekts findet auch der „Schullauf“ für die Schüler der 10. Klassen statt. Hierbei können zwei Betriebe am Nachmittag auf freiwilliger Basis besichtigt werden (Teilnehmer 2009: 192 Schüler und 25 Unternehmen).

Internet: www.praxispilot.net

MEILENSTEINE

Die Schüler der Klassen 5 bis 7 der Regionalen Schulen der Stadt Neubrandenburg sind Zielgruppe dieses Projekts. Es hat die altersgerechte Förderung des Orientierungsprozesses in der Berufswegeplanung, die praxisnahe und zielgerichtete Berufsfindung durch Einbindung der regionalen Wirtschaft sowie die Zusammenführung verschiedener Aktivitäten der beruflichen Frühorientierung zum Ziel. Aus diesem Grund finden

Betriebsbesichtigungen, Fachvorträge von Unternehmen und Projekttag zur spielerischen Auseinandersetzung mit der Berufswelt statt.

PRAXISLOTSE

Das Projekt Praxislotse ähnelt dem Projekt Praxispilot inhaltlich. Die Zielgruppe sind jedoch Gymnasien. Schwerpunkte des seit Januar 2009 für Schüler der Klassenstufe 9 bis 12 existierenden Projekts sind das Aufzeigen beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, die intensive Begleitung im Berufswahlprozess bezogen auf individuelle Neigungen und Fähigkeiten sowie die zielgerichtete und praxisnahe Berufsfindung unter Einbindung der regionalen Wirtschaft und der Hochschule Neubrandenburg. Ein Instrument des Projekts ist z.B. der „Orientierungslauf“.

KNOTENPUNKT

Das Projekt Knotenpunkt in Demmin hilft bei der Entwicklung beruflicher Vorstellungen und der Suche nach einer Lehrstelle oder einem Arbeitsplatz. Hier bietet die ABG ein freiwilliges Betreuungs- und Beratungsangebot, ein Persönlichkeits- und Bewerbungstraining sowie individuelle Gespräche an.

Einschätzung:

Die ABG legt Wert auf intensiven persönlichen Kontakt zu den Schülern. Die Angebote der ABG werden als sinnvoll eingestuft, kommen jedoch aufgrund der Zielgruppenbeschränkung und der örtlichen Abgrenzung noch zu wenigen Schülern zugute. → siehe Maßnahme 5.3.1



ÜAZ Waren/Grevesmühlen

Überregionales Ausbildungszentrum Waren/Grevesmühlen e.V. (ÜAZ)

Das Überregionale Ausbildungszentrum Waren/Grevesmühlen e.V. mit seinem Hauptsitz in Waren (Müritz) bietet hauptsächlich Fortbildungsmaßnahmen und Umschulungen für Arbeitsuchende, berufliche Erstausbildung und Verbundausbildung an. Darüber hinaus werden in Absprache mit den Schulen Projekte zur Berufsfrühorientierung und Berufsvorbereitung durchgeführt.

Kontakt:

Überregionales Ausbildungszentrum
Waren/Grevesmühlen (ÜAZ)
Warendorfer Straße 18, 17192 Waren (Müritz)
Telefon: 03991 1502-0
Fax: 03991 1502-50
E-Mail: info@ueaz-waren.de
Internet: www.ueaz-waren.de

Einschätzung:

Das ÜAZ in Waren (Müritz) ist ein gut ausgestattetes Bildungszentrum und ermöglicht Schülern der Müritzregion in den Werkstätten erste Kontakte mit den unterschiedlichen Berufsfeldern.



Ausbildungsförderungszentrum Friedland (AFZ)

Das Ausbildungsförderungszentrum Friedland e.V. wurde 1991 auf Initiative des Landkreises Mecklenburg-Strelitz, der Stadt Neubrandenburg, der Stadt Friedland, der IHK zu Neubrandenburg und der Agentur für Arbeit Neubrandenburg gegründet. Seitdem initiiert es berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen, insbesondere im nördlichen Teil des Landkreises Mecklenburg-Strelitz.

Kontakt:

Ausbildungsförderungszentrum Friedland e.V.
An der Kleinbahn 13a, 17098 Friedland
Telefon: 039601 20331
Fax: 039601 26304
E-Mail: AFZFriedland@t-online.de
Internet: www.afz-friedland.de

PRAXISWERKSTATT „SCHULE-JOB-WAS NUN?“

Im Rahmen des Projekts können Schüler im AFZ Friedland verschiedene Berufsrichtungen kennenlernen und ausprobieren.

AFZ-MOBIL

Im Rahmen des Projekts AFZ-Mobil werden Schüler in 5 Schulen in Mecklenburg-Strelitz durch zwei Mitarbeiter besucht. Diese unterstützen die Schüler z.B. durch

Hilfestellungen bei Bewerbungsverfahren sowie der Ermittlung eigener Interessen und Fähigkeiten.

PASST-AGENTUR STAVENHAGEN

PASST steht für „Potenziale aktivieren, Stärken schnell trainieren“. Seit 2008 sprechen die drei mobilen Mitarbeiter der PASST-Agentur benachteiligte Jugendliche nach deren Schulzeit direkt vor Ort an und begleiten sie durchschnittlich 6 Monate beim Einstieg in die Arbeitswelt. Die Mitarbeiter des Projekts sind im Landkreis Demmin aktiv.

Kontakt:

PASST-Agentur Stavenhagen
Frau Martina Heupel
Malchiner Straße 18, 17153 Stavenhagen
Telefon: 039954 279750
Mobil: 0151 51280365

Einschätzung:

Die Angebote des AFZ Friedland sind räumlich und personell stark begrenzt. → siehe Maßnahme 5.3.1

4.2.3 Veranstaltungen und Ausbildungsmessen



Girls' Day

Der jährlich im April stattfindende Aktionstag ist die größte und vielfältigste Initiative zur Berufsorientierung für Mädchen in Deutschland. Dabei können Schülerinnen von 10 bis 15 Jahren Berufe und die jeweiligen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern dazu kennenlernen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, z.B. Handwerk und Naturwissenschaften. In der Region Mecklenburgische Seenplatte beteiligten sich im Jahr 2009 78 Unternehmen an dieser Aktion. Auf der Internetseite können neben dem Angebot von zahlreichen Informationen zu Ausbildung, teilnehmende



Betriebe gesucht und Anmeldungen für deren Veranstaltungen aufgegeben werden. Oftmals wird der Girls' Day nicht als Schulveranstaltung durchgeführt. So kann hier ebenfalls ein Antrag auf Schulfreistellung heruntergeladen werden. Parallel dazu entstand unterdessen ein Pendant für Jungen (Neue Wege für Jungs). Auf der Internetseite (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2009) heißt es dazu: „Schnupperpraktika in ‚männeruntypischen‘ Berufen wie Erzieher oder Altenpfleger, Haushaltsparcours mit Koch- und Bügelspaß oder Gruppendiskussionen über das Männerbild von heute und die Erwartungen an die eigene Zukunft [...]. Anders als beim Girls' Day geht es bei Aktionen im Sinne von Neue Wege für Jungs nicht nur um die Berufsorientierung jenseits der Rollenklischees, sondern auch um die Erweiterung sozialer Kompetenzen und die kritische Reflexion des männlichen Rollenbilds.“
Internet: www.girls-day.de
Internet: www.neue-wege-fuer-jungs.de



Nacht der Wirtschaft

Die Agentur für Arbeit, der Arbeitgeber Service sowie die regionale Tageszeitung Nordkurier sind Initiator der landesweiten und jährlich stattfindenden Kampagne. So öffneten in der Region Neubrandenburg zur 3. Nacht der Wirtschaft am 11. Juni 2009 15 ortsansässige Unternehmen ihre Betriebe für Besichtigungen, um über ihre Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten zu informieren. Damit z.B. auch die Teilnahme von Schülern ohne Fahrerlaubnis möglich wurde, stand den Besuchern ein kostenloser Bus-Shuttle zur Verfügung. Neben Neubrandenburg sind Rostock, Stralsund und Schwerin weitere Standorte für das unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsidenten Erwin Sellering stehende Projekt. In den Medien wurde dieses umfassend beworben und mit einer Verlagsbeilage informierte auch der Nordkurier detailliert über teilnehmende Betriebe sowie über Organisatorisches.

Einschätzung:

Die Idee, die Unternehmen an einem Abend zu öffnen, um über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, ist äußerst vielversprechend. Die Anzahl der Besucher ist allerdings noch steigerungsfähig.

→ siehe Maßnahme 5.3.

IHK-Ausbildungstag „Was soll aus mir werden?“

Die Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg veranstaltet jährlich einen IHK-Ausbildungstag „Was soll aus mir werden?“ in der Viertore-Stadt. Er wird in Form einer Lehrstellenbörse durchgeführt und informiert über verschiedene Unternehmen und Bildungseinrichtungen der Region.



Hochschulinformationstag der Hochschule Neubrandenburg (HIT)

Der Aktionstag der Hochschule Neubrandenburg findet jedes Jahr am ersten Samstag im April statt. Schülerinnen und Schüler der oberen Klassenstufen der Gymnasien, Fachgymnasien oder Fachoberschulen und alle an einem Studium Interessierte können an diesem Tag das Angebot der Hochschule und das Hochschulleben erkunden.

Internet: www.hs-nb.de



Jugend-Arbeits-Markt-Platz (JAMP)

Der Jugend-Arbeits-Markt-Platz findet seit 2007 jährlich an drei Wochentagen im April im Bethanien Center Neubrandenburg statt und wird von der Agentur für Arbeit Neubrandenburg, dem Vier-Tore-Job-Service Neubrandenburg und der Stadt Neubrandenburg organisiert. Jugendliche, die in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung beschäftigt sind, haben hier die Möglichkeit, die Ergebnisse ihrer gemeinnützigen Projektarbeit darzustellen und damit auch für sich selbst zu werben. Gleichzeitig stellen regionale Arbeitgeber ihre Unternehmen und die aktuell freien Ausbildungs- und Arbeitsplätze vor. Informationsveranstaltungen runden das Programm ab. Im Rahmen des JAMP findet auch die Arbeitsmarktbörse „Zeitarbeit“ statt, bei der

sich regionale und überregionale Personaldienstleister vorstellen. Internet: www.jamp-nb.de (232 Besucher der Internetseite insgesamt; Stand 29. Juli 2009)

Einschätzung:

Die Bekanntmachung dieser Veranstaltung erfolgte vorrangig durch die Presse. Der zugehörige und relativ wenig kommunizierte Internetauftritt sowie Flyer bedarf dringend mehr Aktualität bzw. eine zielgruppengerechte Anpassung und Kommunikation. Auch die Örtlichkeit erwies sich als ungünstig, da viele Personen primär mit ihrem Einkauf beschäftigt waren und den Ständen wenig Aufmerksamkeit schenkten. Somit war die Resonanz nicht gut, obwohl die Unternehmen bereit waren, Jugendliche anzuwerben.

Jobmeile Neustrelitz

Veranstalter der am 12. September 2009 bereits zum 5. Mal stattgefundenen Jobmeile sind die Krankenkasse AOK und der Landkreis Mecklenburg-Strelitz. Zusammen mit der Agentur für Arbeit Neubrandenburg, der Sparkasse Mecklenburg-Strelitz, dem Nordkurier und der Arbeitsgemeinschaft Mecklenburg-Strelitz wird diese Angebotsmesse erstmalig nicht nur Ausbildungs-, sondern auch Arbeitsplätze vermitteln, sodass Besucher jeden Alters ein entsprechendes Angebot vorfinden. Im letzten Jahr präsentierten sich ca. 60 Aussteller.

Internet: www.jobmeile-mst.de (142 Besucher insgesamt; Stand 29. Juli 2009)

JobFit Malchin

Bereits zum 10. Mal präsentierten die Krankenkasse AOK, die Berufliche Schule des Landkreises Müritzt, die Stadt Malchin, die Sparkasse, der Nordkurier und die Agentur für Arbeit Neubrandenburg die Ausbildungsmesse JobFit am 17. Oktober 2009. Etwa 30 Firmen und Institutionen stellten über 70 Ausbildungsberufe und Studienmöglichkeiten verschiedenster Branchen vor.

Internet: www.jobfit-malchin.de

Ausbildungsmesse Demmin

Am 12. September 2009 wurde in Demmin die 10. Jobmesse für Berufsstarter durchgeführt. Hierbei stellen viele regionale Unternehmen ihre Ausbildungsmöglichkeiten für das Jahr 2010 vor.

Agrarausbildungsmesse „Das kannst du werden“

Am 11. Oktober 2008 fand die Messe rund um Ausbildungsinhalte der Agrarberufe erstmalig in Alt Schwerin (Landkreis Müritz) statt. Verschiedene landwirtschaftliche Betriebe stellten die „grünen Ausbildungsberufe“ vor, z.B. Landwirt oder Molkereifachmann. Das zeigt, dass der Fachkräftemangel auch bei dieser in der Region stark vertretenden Branche deutlich spürbar ist. Viele Jugendliche lehnen die harte und schmutzige Arbeit in der Landwirtschaft ab. Diese Veranstaltung soll ihnen helfen die Scheu und Vorurteile zu verlieren.

Veranstaltungen in kommunalen Jugendtreffs

Etwa 20 % der Jugendlichen, vor allem in ländlichen Gebieten, nutzen die kommunalen Jugendtreffs und ihre Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung (ISBW 2008).

Einschätzung:

Neben den bisher genannten Veranstaltungen und eigenständig von Schulen organisierten Ausbildungsmessen (z.B. Regionale Schule in Röbel), finden noch weitere Messen unterschiedlicher Größenordnung landes- und bundesweit statt, die auch von Schülern der Region genutzt werden können. Generell sollten alle Veranstaltungen in der Planungsregion dazu dienen, vorrangig die Schulabgänger der Mecklenburgischen Seenplatte in Betriebe zu integrieren, die angeben, nach ihrem Schulabschluss die Region aufgrund des mangelnden Angebots verlassen zu müssen. Dazu ist es aber auch notwendig, die Angebote hinreichend und zielgruppengerecht zu kommunizieren. Dies ist bisher jedoch nicht der Fall, wie z.B. die Besucherzahlen der Internetseiten zeigen. Weiterhin ist die Terminlegung der regionalen Veranstaltungen abzustimmen. So fand die Ausbildungsmesse in Demmin am gleichen Tag statt wie die Jobmeile Neustrelitz.

Die Studie „Bleiben oder Gehen?“ des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz fand heraus, dass Schnuppertage in Firmen und Hochschulen sowie Betriebsbesichtigungen am ehesten zur Berufsorientierung genutzt werden. Informationsveranstaltungen der Wirtschaft oder Fachmessen stoßen auf eine mittelmäßige Resonanz. Nur etwa 20 % gaben an, Lehrstellen- und Jobbörsen zu nutzen. Sehr wenige

der befragten Personen nahmen an der Nacht der Wirtschaft oder am Girls' Day teil. Letzteres lässt sich teilweise auf die Zielgruppenspezifikation und die limitierte Kapazität zurückführen, wobei hier auch ein gewisses Maß an Eigeninitiative gefragt ist.

Die Nutzung der verschiedenen Angebote der Wirtschaft ist stark von den anbietenden Stellen sowie von den Schulen selbst abhängig, da diese den Besuch im Klassenverband als Pflichtveranstaltung durchführen. Ein Problem wird darin gesehen, dass Jugendliche zu einigen Veranstaltungen „gezwungen“ werden, wie z. B. der schulisch verordnete Besuch im Berufsinformationszentrum oder von Ausbildungsmessen. Dies erzeugt eher eine abwehrende Haltung gegenüber der Thematik Berufseinstieg und bremst eigenes Engagement. Der freiwillige Besuch in den Ferien oder am Wochenende, auch mit den Eltern, ist oft sinnvoller und ergebnisorientierter. Jedoch werden, nach Einschätzung der Gesprächspartner, viele Schüler zu spät wach, wenn es um die Berufsorientierung und Bewerbungsmodalitäten geht und riskieren damit den direkten Übergang von Schule zu Ausbildung bzw. Studium.

4.2.4 Printmedien, Online-Informationenangebote und Fernsehsendungen

Es sind eine Vielzahl hochwertiger und professioneller Informationsseiten im Internet verfügbar, die es ermöglichen, sich individuell und bequem von zu Hause aus über mögliche berufliche Perspektiven zu informieren und eigene Interessen aufzuspüren. Aus diesem Grund werden Internet und auch Zeitschriften sehr gern von Jugendlichen zur Berufsorientierung genutzt.

Agentur für Arbeit (AA)

Auf folgende Online-Angebote kann auch im BiZ Neubrandenburg zurückgegriffen werden. Die genannten Printmedien liegen dort ebenfalls aus. Zudem gibt es unzählige Bücher und Zeitschriften zu den Themen Arbeitsmarkt und Berufsinformation, Weiterbildung, Existenzgründung, Familie und Beruf, Studienwahl, Berufswahl, Überbrückung, Bewerbung und Ausland.



abi-Berufswahl-Magazin

Das Magazin informiert Schüler der Sekundarstufe II über Studien-, Ausbildungsorganisation und Berufsmöglichkeiten, Berufspraxis und Arbeitsmarktentwicklung, bestimmte Bereiche des Bildungswesens und der Bildungspolitik und das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit. Es ist auch als Online-Angebot verfügbar.

Internet: www.abi.de

BERUF AKTUELL

Die Broschüre BERUF AKTUELL ist in erster Linie für Schüler der vorletzten und letzten Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I bestimmt. Sie enthält Kurzbeschreibungen zu Ausbildungsberufen, Berufsfachschulberufen und Ausbildungsmöglichkeiten im Beamtenverhältnis. Informationen zur Ausbildungsvergütung, zur Berufsausbildung, zum Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit und zu finanziellen Fördermöglichkeiten ergänzen den Inhalt.



Studien- und Berufswahl

Die Seite bietet Abiturienten eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe und präzise Einführungen in alle Studiengänge und -voraussetzungen an deutschen Hochschulen. Ergänzt wird das Angebot durch Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktentwicklungen sowie zu alternativen Ausbildungswegen außerhalb der Hochschulen. Auch als Broschüre erhältlich.

Internet: www.studienwahl.de



JOBBÖRSE

Neben der Online-Suche nach offenen Ausbildungs- oder Arbeitsstellen, ist es hier Bewerbern auch möglich, ein Profil anzulegen, welches von interessierten Unternehmen abgerufen werden kann. Diese können dann mittels einer „Call me“-Funktion Kontakt zum Arbeitssuchenden aufnehmen. Zur Nutzung der vollständigen Funktion müssen sich sowohl Bewerber als auch

Unternehmen mit dem von der Agentur für Arbeit per Post zugesandten Passwort registrieren.

Internet: <http://jobboerse.arbeitsagentur.de>



BERUFENET

Die Internetseite beschreibt etwa 6.300 Berufe, Aus- und Weiterbildungen und Tätigkeiten umfassend, vom Ausbildungsinhalt über Aufgaben und Tätigkeiten, Arbeitsorte, Zugangsvoraussetzungen, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Perspektiven, Alternativen und führt bis zu 20.000 relevante weiterführende Links auf.

Internet: www.berufenet.arbeitsagentur.de



KURSNET

Mit über 600.000 Angeboten ist KURSNET Deutschlands größte Datenbank im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung.

Internet: www.kursnet.arbeitsagentur.de



PLANET BERUF

Zielgruppe dieser Medienkombination sind Schüler, die sich bereits am Ende der Sekundarstufe I befinden und eine Berufsausbildung beginnen möchten. Die Internetseite begleitet Jugendliche bei der Berufswahl u.a. durch das interaktive Selbsterkundungsprogramm BERUFENET-Universum (Finden eines passenden Ausbildungsberufes aufgrund von Interessen, Stärken und Vorlieben) sowie bei der Ausbildungsplatzsuche und Bewerbung. Ergänzt wird das Angebot durch ein Portal für Eltern und Lehrer, dem Berufswahlmagazin sowie einem Schülerarbeits-, Lehrer- und Elternheft.

Internet: www.planet-beruf.de



BERUFETV

Als Ergänzung zu BERUFENET stehen bei BERUFETV berufskundliche Filme zur Verfügung, die die Ausbildungsvoraussetzungen, den Arbeitsalltag und die Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen

Ausbildungsberufen ausführlich und praxisnah darstellen.

Internet: www.berufe.tv



LERNBÖRSE exklusiv

Das E-Learningprogramm und die Broschüre für Arbeitssuche und Bewerbung bietet dem Nutzer die Chance, sich mit dem gesamten Bewerbungsprozess, von der Stellensuche bis zum Vorstellungsgespräch, eigenständig vertraut zu machen. Vielfältige Übungen und Aufgaben ermöglichen ein intensives Trainieren der erforderlichen Fähigkeiten. Tipps, Formulare und Checklisten geben Hilfestellung bei der Umsetzung des Erlernten.

Internet: <http://lernboerse.arbeitsagentur.de>

JOBPROFI

Diese Broschüre enthält Tipps und Strategien zur Ausbildungs- und Arbeitssuche, zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen und zum Verhalten im Auswahlverfahren.

Regionalmedien

Regionalmedien werden von den Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen herausgegeben. Sie gehen individuell und gezielt auf regionale Angebote und Gegebenheiten zu Berufswahl, Ausbildung und Studium vor Ort ein.

Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Neubrandenburg



IHK Lehrstellenbörse

Lehrstellenbörse

Auf der Internetseite der IHK zu Neubrandenburg gibt es eine Lehrstellenbörse, bei der Unternehmer der Region ihre Ausbildungsplätze anbieten und Bewerber nach einem Ausbildungsplatz in der Datenbank suchen oder ihr Profil hinterlassen können.

Internet: www.neubrandenburg.ihk.de

Dein Land, deine Chance

Das Land Mecklenburg-Vorpommern und die Industrie und Handelskammern des Landes starteten im Oktober 2009 eine gemeinsame Informations- und Marketingkampagne, die Jugendlichen verdeutlichen soll, dass es

auch vor Ort viele attraktive Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten gibt. Die dazugehörige Internetseite stellt Erfolgsgeschichten von Personen vor, die in Mecklenburg-Vorpommern bereits beruflich Fuß gefasst haben. Kernelement der Seite stellt der Azubi-Atlas dar, eine interaktive Landkarte des Landes, auf der Unternehmen ihr Ausbildungsangebot vorstellen.

Internet: www.durchstarten-in-mv.de



Lehrstellenbörse der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern

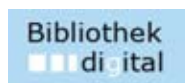
Auch die Internetseite der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern bietet interessierten Schulabgängern die Möglichkeit nach einer Lehrstelle in einem handwerklichen Unternehmen der Region zu suchen.

Internet: www.hwk-omv.de

Bibliotheken

In der Region Mecklenburgische Seenplatte gibt es mehr als 14 Bibliotheken, in denen Bücher und Arbeitsmaterialien zum Themenfeld Berufswahl und Bewerbung bereitgestellt oder per Fernleihe organisiert werden können.

Internet: www.region-mecklenburgische-seenplatte.de/de/leben/gebildet/



Bibliothek digital

Darüber hinaus bietet die Regionalbibliothek Neubrandenburg eine besondere Form der Ausleihe namens „Bibliothek digital“ an. Insbesondere für die peripheren Ortschaften der Region oder für Personen mit eingeschränkter Mobilität bietet die „Bibliothek digital“ die Möglichkeit sich zum Thema Berufswahl besser zu informieren. Die Medien werden per Internet als E-Books, E-Paper, E-Audios, E-Musik und E-Videos ausgeliehen und nach Ablauf der Nutzungszeit automatisch zurückgegeben, indem die Rechte der entsprechenden Datei ablaufen (Digital Rights Management).

Internet: www.bibliothek-digital.de/neubrandenburg



Lehrstellen Kurier

Der Nordkurier gibt zu Beginn jedes Jahres eine Verlagsbeilage rund um das Thema Ausbildung heraus. Hierin stellen Firmen ihr Ausbildungsangebot vor und zukünftige Schulabgänger können ein Lehrstellengesuch in Form einer Anzeige in Visitenkartenoptik aufgeben (kostenpflichtig). Diese sowie weitere Informationen rund um das Thema Berufsorientierung, Bewerbung und Vorstellungsgespräch sind sowohl in der Printausgabe als auch ganzjährig auf der zugehörigen Internetseite zu finden. Internet: www.lehrstellenkurier.de

Arbeitsmarktlandkarte

Die Arbeitsmarktlandkarte ist ein Projekt des Bildungszentrums für Marktwirtschaft und Datenverarbeitung GmbH (BMD) Neustrelitz in Zusammenarbeit mit vielen lokalen Arbeitsgemeinschaften. Ziel ist die Erstellung einer Informationsdatenbank über alle Unternehmen in Neubrandenburg und Neustrelitz. Momentan beschränken sich diese lediglich auf die Kontaktdaten der ansässigen Betriebe. Geplant ist allerdings die von ihnen angebotenen Praktika, Ferienjobs und Ausbildungsberufe sowie Stellenprofile, Bewerbungsformalitäten, Ansprechpartner usw. aufzunehmen. Das Gestaltungskonzept ist stark überarbeitungsbedürftig. Internet: www.arbeitsmarktlandkarte.de

Ausbildungswegweiser

Diese Publikation wird seit 6 Jahren jährlich durch den Landkreis Müritz in Zusammenarbeit mit der BARMER und dem ÜAZ Waren/Grevesmühlen e.V. erstellt. Es bietet Berufsanfängern einen Überblick über die Ausbildungsberufe hauptsächlich in der Müritzregion, aber auch darüber hinaus. Neben einer kurzen Tätigkeitsbeschreibung folgen die Kontaktdaten der Ausbildungsbetriebe, die benötigten Voraussetzungen bzw. Schulabschluss, die Bewerbungsfrist sowie die Anzahl zu vergebener Lehrstellen. Der Ausbildungswegweiser wird den Jugendlichen der Müritzregion persönlich in den Schulen als

Printmedium übergeben. Im Internet ist er jedoch schwer auffindbar.

JOBLAB

Joblab ist ein Multimedia-Planspiel zur Berufsfindung. Es ist im Rahmen eines Forschungsprojekts von JOBLAB & Diversity entstanden und wurde u.a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Vom Programm existiert je eine Version für Ausbildungsberufe und für Studienberufe. Eine CD-Rom ist gegen Bezahlung zum Selbstkostenpreis erhältlich.

Internet: www.joblab.de

Fernsehsendungen

Auch das Fernsehen als Informationsquelle übt einen großen, ggf. auch unbewussten, Einfluss auf die Vorstellungen über das Arbeitsleben auf die Jugendlichen aus. In den Expertengesprächen wurde der Einfluss des Fernsehens auf die Schüler allerdings als problematisch eingeschätzt. Denn es ist bereits der Eindruck entstanden, dass viele Sendungen, insbesondere Daily Soaps oder Reportagen über Auswanderer, realitätsferne Vorstellungen über das Berufsleben bei Schülern hervorrufen. Desinteresse an bodenständigen Ausbildungsberufen, mangelnde Leistungsbereitschaft und ungenügendes Durchhaltevermögen können die Folgen sein. Es ist eine Frage der Schulung der Medienkompetenz, inwieweit Schüler in der Lage sind, gezeigte Sendungen hinsichtlich ihrer Realitätsnähe zu beurteilen.

4.3 Zusammenfassende Bewertung der Angebote zur Berufsorientierung

4.3.1 Beurteilung der Berufsorientierung durch die Schüler

Die Bedeutung der schulischen Aktivitäten zur Berufsorientierung ist recht kritisch zu sehen. Bei der Befragung des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz gaben etwa 80 % der Schüler an, dass sie die Schule, den Unterricht sowie die Schülerpraktika zur Berufsorientierung nutzen. Das

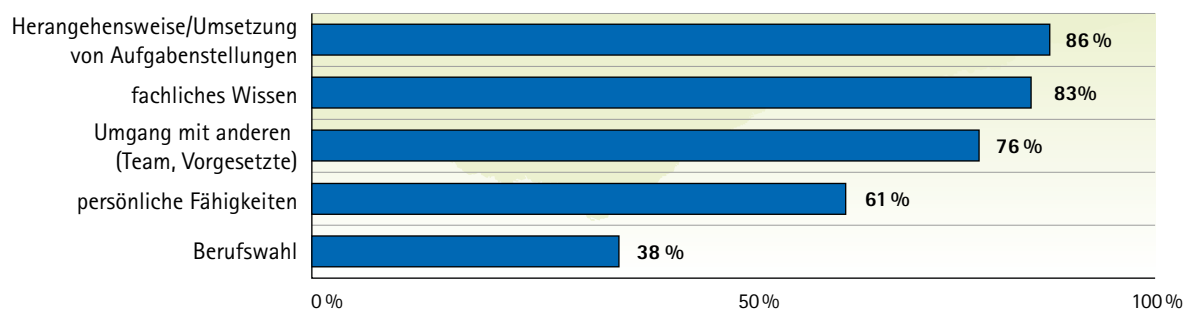
zeigt, dass etwa 20 % diese Möglichkeiten teilweise erst gar nicht als ein Angebot zur Berufsorientierung sehen, obwohl die Pflichtmaßnahmen der Schulen mit großer Wahrscheinlichkeit die Wichtigsten von allen sind.

Weiterhin ist erschreckend, dass sich nur etwa 38 % aller Schülerinnen und Schüler „sehr gut“ bzw. „gut“ auf ihr Berufsleben hinsichtlich der Berufswahl vorbereitet fühlen. Dennoch sind Unterschiede je nach Schultyp zu verzeichnen. Nur 22 % der Schüler, die ein Studium beginnen wollen, aber dafür 56 % bzw. 50 % der Schüler, die eine weiterführende Schule besuchen, ein Berufsvorbereitungsjahr absolvieren wollen oder an einer Ausbildung interessiert sind, fühlen sich gut und sehr gut von ihren Lehrern bezüglich ihrer Berufswahl orientiert. Generell wird die Berufsorientierung in der Sekundarstufe II, auch im Hinblick auf ein Studium, als mangelhaft eingeschätzt. Bei beabsichtigter Durchführung eines Freiwilligen Jahres oder Teilnahme an einem Au-pair-Programm liegt dieser Anteil sogar nur bei 14 %.

Auch wenn es um Gesprächspartner über berufliche Vorstellungen geht, schneiden die Schulen bzw. die Lehrerinnen und Lehrer nicht sonderlich gut ab. Nur 30,1 % der Mädchen und 27,1 % der Jungen sprechen „sehr gern“ oder „gern“ mit ihnen über berufliche Pläne (vgl. ISBW 2008). Die außerschulische Berufsorientierung spielt deshalb ebenfalls eine wichtige Rolle beim Berufswahlprozess.

Abbildung 12: Vorbereitung auf das Berufsleben durch Lehrer nach Einschätzung von Schülern der Mecklenburgischen Seenplatte

Frage: Wie fühlst du dich von deinen Lehrer/innen auf das Berufsleben vorbereitet in Bezug auf ...
– Kategorien „sehr gut“ und „gut“



Quelle: ISBW 2008, eigene Darstellung

4.3.2 Gefahrenquelle Reizüberflutung

Bemängelt wurde in den Expertengesprächen eine zunehmende Interesselosigkeit bzw. Null-Bock-Stimmung unter den Jugendlichen. Einige Schüler haben offensichtlich kein Interesse sich bewusst und intensiv mit dem Berufswahlprozess und den in der Region gegebenen Möglichkeiten auseinanderzusetzen. Dies ist keine Besonderheit der Jugendlichen der Mecklenburgischen Seenplatte, sondern wird bundesweit diagnostiziert und thematisiert. Eine Ursache dessen wird u.a. in einer Reizüberflutung durch Informationen vermutet. Bei der Vielzahl an eigenständigen Angeboten fällt es den Jugendlichen schwer, die Informationen zu strukturieren, deren Priorität einzuschätzen und einen Abgleich mit den eigenen Berufsinteressen vorzunehmen. So gibt es auch in der Region Mecklenburgische Seenplatte eine Vielzahl an einzelnen Informationsmöglichkeiten und Hilfsangeboten für informationsuchende Jugendliche. Die Anzahl wird als genügend eingeschätzt. Nicht ein Interviewpartner hat die Schaffung neuer Informationsmöglichkeiten gefordert.

4.3.3 Räumliche Unterschiede im Informationsangebot

Betrachtet man die drei Übersichten der Informationsmöglichkeiten, ist zusammenfassend zu verzeichnen, dass die Schüler Neubrandenburgs auf eine wesentlich größere Anzahl an Möglichkeiten zur Berufsorientierung zurückgreifen können, als es für Schüler der umliegenden Landkreise Demmin, Mecklenburg-Strelitz und Müritz der Fall ist. Viele Projekte werden derzeit nur in einzelnen Schulen bzw. für einzelne Schüler durchgeführt. → siehe Maßnahme 5.3.1

4.3.4 Benachteiligte Jugendliche im Fokus

Weiterhin ist bei den Recherchen der Informationsmöglichkeiten aufgefallen, dass viele Projekte und Programme auf benachteiligte Jugendliche (z.B. Schulverweigerer) ausgerichtet sind. Es ist richtig diese Jugendlichen zu begleiten und in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt einzugliedern. Derzeitig besteht jedoch der Eindruck, dass darüber die unauffälligen Schüler vernachlässigt werden. Speziell die für die Fachkräftesicherung wichtigen Gymnasiasten fühlen sich schlecht auf die Berufswahl vorbereitet. Diese Schüler sind es auch, die am häufigsten planen, die Region Mecklenburgische Seenplatte zu verlassen. Generell muss leider festgestellt werden, dass die personenbezogene Betreuung und Beratung in dem Maße abnimmt, wie der Bildungsstand der Schüler steigt. Bis hin zu den Studierenden der Region, für die nahezu keine Informationsquelle über die Unternehmen der Region vorhanden ist.



5. Maßnahmen zur Verbesserung der Informationsmöglichkeiten über berufliche Perspektiven in der Mecklenburgischen Seenplatte

Das abschließende Kapitel des Situationsberichts fasst die Maßnahmen zur Verbesserung der Informationsmöglichkeiten über berufliche Perspektiven zusammen, die sich in den Expertengesprächen und im Rahmen der Recherchen gezeigt haben. Diese Maßnahmen sollten zeitnah umgesetzt werden, denn jeden Sommer verlassen viele junge kluge Köpfe, die für die regionale Wirtschaft einen wichtigen Beitrag leisten könnten, erst die Schulen und dann die Mecklenburgische Seenplatte. Ein Großteil der Maßnahmen ist kurzfristig realisierbar und – was vielleicht erstaunen mag – viele Maßnahmen benötigen keine umfangreichen finanziellen Mittel, sondern Einfallsreichtum und ehrliches Engagement.

5.1 Maßnahmen im Schulbereich

5.1.1 Wettbewerb und Eigenverantwortung der Schulen fördern



Wettbewerb unter den Schulen für ein erweitertes Bildungsangebot

Zur Verbesserung der schulischen Bildung und der Qualität des Unterrichts sollte der Wettbewerb unter den einzelnen Schulen und die Eigenverantwortung der Schulen bewusst gefördert werden. Ein erster Schritt in Richtung Eigenverantwortung wurde bereits durch die Idee der „Selbstständigen Schule“ gemacht. So heißt es im Konzept „Auf dem Weg zur Selbstständigen Schule in Mecklenburg-Vorpommern“: „Alle Schulen in Mecklenburg-Vorpommern [sollen] ab dem Schuljahr 2008/09

Freiräume verstärkt nutzen können. Die Aufhebung des Einzugsbereichs für die örtlich zuständige Schule wird geprüft. Sie würde es den Erziehungsberechtigten ermöglichen, die Schule für ihr Kind frei zu wählen. Der Wettbewerb der Schulen untereinander würde gefördert und zu einem erweiterten Bildungsangebot für die Schülerinnen und Schüler führen.“ Entsprechend des Stufenplans zur zeitlichen Abfolge sollen alle Komponenten des Konzepts zum Schuljahr 2010/2011 eingeführt sein (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2007a). Die genannte Abschaffung der Einzugsbereiche sollte zügig umgesetzt werden, denn dies ist die Grundvoraussetzung für einen Wettbewerb der Schulen untereinander.

5.1.2 Gute Leistungen der Lehrkräfte mit Extras belohnen

Die Schule ist der Dreh- und Angelpunkt beim Thema Berufsorientierung. Die Qualität der berufsorientierenden Maßnahmen und die Beteiligung der regionalen Wirtschaft am Schulgeschehen sind zweifelsohne abhängig von einer problemsensibilisierten und motivierten Lehrerschaft. Deshalb sollte es gefördert werden, wenn Lehrer die im Schulgesetz und der Richtlinie zur Berufsorientierung enthaltenen Möglichkeiten nutzen und sich diesem Thema verstärkt widmen.

Derzeit ist es in Deutschland jedoch so, dass Lehrergelöhner nicht an das persönliche Engagement, sondern gemäß dem Senioritätsprinzip an das Dienstalter gekoppelt sind. Internationale Studien zeigen drei Dinge. Erstens zählen deutsche Lehrer im internationalen Vergleich zu den Spitzenverdienern. Zweitens belegen internationale Studien jedoch auch, dass die Schülerleistungen nicht mit der Höhe der Vergütungen steigen oder fallen, sondern vielmehr von der Gehaltsstruktur beeinflusst werden. Und drittens, dass Modelle am sinnvollsten sind, bei denen überdurchschnittliches Engagement oder zusätzliche Unterrichtbelastungen der Erzieher in die Einkommensberechnung mit einfließen. Das Institut der deutschen Wirtschaft plädiert deshalb für ein leistungsbezogenes Vergütungssystem. Neben einem einheitlichen Grundgehalt erhalten die Erzieher Leistungszulagen und Prämien z.B. für Führungsfunktionen, Unterricht in Abschlussklassen, Engagement bei Wettbewerben, Ferienangebote oder das Angebot von Mentorenfunktionen bei Berufseinsteigern (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Schullehrwirtschaft 2009).

Relativierend muss hinzugefügt werden, dass die Lehrkräfte in der Region Mecklenburgische Seenplatte aufgrund von Stundenreduzierungen durch gesunkene Schülerzahlen niedrigere Gehälter bekommen. Gemäß Statistischem Amt Mecklenburg-Vorpommern (2009b) arbeiteten in Mecklenburg-Vorpommern 78,1 % in Teilzeit. An der Richtigkeit des Grundansatzes, gute Leistungen mit Extras zu belohnen, ändert sich dadurch jedoch nichts.

5.1.3 Junglehrer einbinden

Es ist außerordentlich wichtig, die Alterstruktur der Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern zu verjüngen. Die Landesregierung erarbeitet derzeit ein Sonderprogramm für junge Lehrer. Unter anderem wird diskutiert, die Zahl der Referendarstellen von 340 auf 500 pro Jahr zu erhöhen, die Einstellung der Referendare wieder zu Schuljahresbeginn vorzunehmen, den Junglehrern ein Starterpaket von 2.500 € zu geben und sie aus der Pflicht der Teilzeitarbeit zu nehmen (vgl. NDR 2009).

5.1.4 Schulische Bildung verstärkt auf die Wirtschaft ausrichten

Es ist wichtig, dass die Schulen sich ernsthaft mit den Anforderungen der Wirtschaft an die zukünftigen Auszubildenden bzw. die Hochschulen an ihre Studierenden auseinandersetzen. Der Anteil von nicht ausbildungsbzw. studienreifen Jugendlichen ist unnötig hoch. Im eigenen Interesse sollten Schulen den Kontakt zu den Unternehmen der Region suchen und die Erfahrungswelt der Wirtschaft mit in den Unterricht einbeziehen. Auch die Arbeitsgruppen Schulewirtschaft sind für einen solchen Austausch sehr gut geeignet.

5.1.5 Berufsorientierung frühestmöglich beginnen

Berufsorientierung sollte nicht erst in der Vorabgangsklasse stattfinden, sondern so früh wie möglich beginnen. Idealerweise im Kindergarten, aber spätestens in der Grundschule sollten die Kinder erste Berührung mit der Arbeitswelt und den Unternehmen haben. Frühe Betriebsbesichtigungen nehmen Kindern die Scheu vor den Abläufen in einem Unternehmen. Vorträge von Eltern über ihren eigenen Beruf mit allen Vor- und Nachteilen öffnen die Sichtweise auf die Berufswelt und sind authentischer als Berichte der Lehrer.

Im Grundschulalter kann die Lernmotivation auch besser beibehalten werden, wenn den Kindern klar ist, wie sie das Gelernte einsetzen können. Der Mathematikunterricht wird sinnvoller, wenn ein Bäcker erklärt, wie er die Teigmenge für die Brötchen kalkuliert und die Geometrie verständlicher, wenn ein Maler erklärt, wie er die Tapetenrollen für ein Zimmer berechnet.

5.1.6 Zeiten der Schülerpraktika besser koordinieren

Um die Chancen für die Schüler zu erhöhen, sich eigenständig einen Praktikumsplatz zu suchen, der den Neigungen des Schülers entspricht, sollten die Zeiträume unter den Schulen besser abgestimmt werden. Dabei geht es nicht nur darum, direkte Überschneidungen zu verhindern, sondern die Praktikumszeiträume so über ein Schuljahr zu verteilen, dass keine Effekte einer Überforderung der Unternehmen durch zeitlich konzentrierte Praktikumsanfragen auftreten. Dies trägt auch dazu bei, dass die Unternehmen den Praktikanten sinnvolle Aufgaben übertragen und ihnen die nötige Aufmerksamkeit und Begleitung zukommen lassen können.

5.1.7 Medienkompetenz der Schüler stärken

Um dem Problem der Reizüberflutung durch die Vielzahl an Informationen zum Thema Arbeitsleben und Berufsorientierung strukturieren und kritisch bewerten zu können, müssen die Schüler verstärkt in ihrer Medienkompetenz geschult werden. Die Informationsangebote verfehlen ihre Wirkung, wenn die Internetseiten, Zeitschriften und Selbsterkundungsprogramme, aber auch Fernsehsendungen, nicht richtig genutzt und reflektiert werden. Deshalb muss den Schülern beigebracht werden, wie man diese Hilfsmittel anwendet und sich vor Gefahren schützen kann. Es ist jedoch schwierig für die Lehrkräfte, wenn diese selbst noch kaum etwas von Digital Rights Management, Twitter, SchülerVZ oder Piratebay gehört haben und für den Unterricht nur selten neue Medien oder Präsentationsprogramme verwenden, den Schülern einen reflektierten Umgang mit den Neuen Medien beizubringen. Der Einsatz junger Lehrer und die Schärfung persönlicher Kompetenzen in diesem Bereich sind dringend erforderlich.

5.1.8 Jugendlichen Eigenverantwortung zugestehen

Es muss kritisch hinterfragt werden, welche Maßnahmen im Schulbereich mithelfen, die Schüler direkt zur Unselbstständigkeit zu erziehen. Die Schüler werden gelenkt, das Schulleben wird von Vorgaben bestimmt, Praktikumsplätze werden häufig durch die Schule bereitgestellt oder in Einrichtungen externer Anbieter durchgeführt. Dies wirkt sich negativ auf die persönliche Entfaltung der Schüler aus. Zum Zeitpunkt der Berufsfindung geraten viele Jugendliche in einen Zustand der Überforderung. Deshalb ist es notwendig, die Eigenverantwortung der Schüler langfristig zu entwickeln, um ihnen eine selbstbewusste Berufswahl als Voraussetzung für ein selbstständiges Leben zu ermöglichen.

5.1.9 Eltern sensibilisieren

Das Engagement vieler Eltern für die Schule lässt häufig mit zunehmender Klassenstufe ihrer Kinder nach. In den beiden letzten Schuljahren, wenn das Thema der Berufswahl akut wird, halten sich Eltern häufig sehr zurück und überlassen die Kinder während dieser Phase sich selbst oder den Lehrern. Auch die vielfach eingenommene Haltung, dass das Kind schon seinen Weg gehen werde („Du machst das schon.“), zeugt von Desinteresse und Hilflosigkeit.

Es ist jedoch sehr wichtig, die Jugendlichen während dieser Phase nicht allein zu lassen, sondern sie bei der Entscheidungsfindung aktiv zu unterstützen. Dabei geht es nicht darum, den Jugendlichen berufliche Vorgaben zu machen, sondern gemeinsam mit ihnen die eigenen Interessen und Fähigkeiten zu reflektieren und bei der Berufswahl berücksichtigen. Es ist wichtig, den jungen Menschen zu vermitteln, dass es sich bei der Wahl des Berufes um eine schwerwiegende Entscheidung und Weichenstellung für das ganze Leben handelt und dass bei der Erwerbstätigkeit nicht ausschließlich das Finanzielle im Vordergrund steht. Ein gewählter Beruf ist Selbstfindung und Identifikation zugleich. Die Aufgabe der Eltern ist es, die Wünsche der Jugendlichen zu hinterfragen und als ehrlicher unvoreingenommener Ansprechpartner das Gespräch zu suchen.

In den Expertengesprächen wurde deutlich, dass nur zirka ein Drittel der Eltern diese Aufgabe erfüllen. Daraus

ergibt sich die Notwendigkeit, die Eltern für dieses Thema verstärkt zu sensibilisieren. Insbesondere Eltern, die selbst nicht mehr im Berufsleben stehen und ihren Kindern dadurch keinen Arbeits- und Lebensalltag vorleben können, müssen verstärkt angesprochen und unterstützt werden. Dies ist z.B. durch einen intensiven Kontakt zwischen Eltern und Lehrern möglich. Dazu sollten alternative Formen des Kontakts genutzt werden. Regelmäßige Besuche der Lehrer bei den Eltern (auch ohne konkreten Vorfall), themenbezogene Elternversammlungen in kleinen Gruppen, die Durchführung von Elterngesprächen auf neutralem Boden (außerhalb des Schulgeländes) oder die Einbeziehung der Elternbetriebe bei Wander- oder Projekttagen sind erfolgversprechende Mittel.

5.2 Maßnahmen im Bereich der Wirtschaft

5.2.1 Bewusstsein für Fachkräfteentwicklung schärfen



Unternehmen als Lernorte nutzen

Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt werden durchaus von den Unternehmen wahrgenommen. Insbesondere fällt ihnen derzeit die mangelnde Ausbildungsreife und die sinkende Anzahl der eingehenden Bewerbungen auf. Die demografische Situation und der damit zusammenhängende Rückgang der Schülerzahlen scheint jedoch noch nicht in alle Personalabteilungen vorgedrungen zu sein. Es ist daher dringend notwendig,

Maßnahmen zur Bewußtseins-schärfung einzuleiten, die die Unternehmen auch dazu bewegen, sich stärker um den Fachkräftenachwuchs zu bemühen.

5.2.2 Als Unternehmen an den Schulen partizipieren

Regionale Unternehmen sollten im eigenen Interesse aktiv dazu beitragen, die Schul- und Arbeitswelt intensiver miteinander zu verknüpfen. Es macht dabei Sinn über Betriebsbesichtigungen oder die Vorstellung der Produktpalette hinauszugehen. Bei der Gestaltung des Schulalltags durch Wirtschaftsexperten können Schülerinnen und Schüler nicht nur einen Einblick in Unternehmensabläufe oder die Personalpolitik erhalten, sondern es bietet sich für Unternehmen zeitgleich die Möglichkeit potenzielle Nachwuchskräfte im schulischen Umfeld kennenzulernen. Die Möglichkeiten zur Partizipation der Wirtschaft sind vielfältig (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Schulewirtschaft und Ruhrforschungszentrum Düsseldorf 2009).

- Übernahme einer Unterrichtsstunde oder -reihe zu einem bestimmten Thema (z.B. Technische Innovationen in Physik, Entwicklung einer Branche im historischen Kontext in Geschichte, Diskussion von Unternehmensstandortfragen in Erdkunde, Entwickeln von Marketingstrategien in Sozialkunde)
- Anbieten neuer Lernorte im Unternehmen für den Fachunterricht (z.B. Labor)
- Unterstützung und Begleitung von Schulprojekten und Schülerfirmen
- Teilnahme an Expertenbefragungen
- Angebot von Fortbildungsseminaren für Lehrkräfte und Schulleitung (z.B. Zeitmanagement, Konzepte zur Personalentwicklung)
- Angebot von bezahlter Ferienarbeit, qualitativ hochwertigen Schülerpraktika, Betriebsbesichtigungen, Planspielen
- Möglichkeiten des Schulsponsorings aufgeschlossen und positiv gegenüber stehen

5.2.3 Motivationsfördernde Arbeitsbedingungen schaffen

Die Verdienstmöglichkeiten in der Region Mecklenburgische Seenplatte sind geringer als in anderen Regionen der Bundesrepublik. Laut Statistischem Amt

Mecklenburg-Vorpommern (2009b) erreichten im Jahr 2008 die Bruttolöhne und -gehälter in Mecklenburg-Vorpommern 77,9 % des Bundesdurchschnitts und sind damit bundesweit die niedrigsten. Als Ausgleich dazu stehen den Unternehmen jedoch weitere Möglichkeiten zur Verfügung, Auszubildende oder Arbeitnehmer für das Unternehmen zu begeistern. Für Jugendliche, können insbesondere die folgenden Ideen einen Anreiz darstellen, eine Lehre zu beginnen oder eine Tätigkeit im Betrieb aufzunehmen.

- Perspektiven im Unternehmen bieten, z.B. Übernahme-garantie bei Erreichen einer guten Abschlussnote oder Aufstiegsmöglichkeiten durch Weiterbildung aufzeigen
- Zusatzqualifikationen und Doppelqualifikationen (z.B. Duales Studium) anbieten
- Studienpatenschaften eingehen (Studierende erhalten einen Beitrag zum Lebensunterhalt, dafür werden Praxissemester, Abschlussarbeiten und Arbeit während der Semesterferien im Unternehmen geleistet, Über-nahmemöglichkeit vereinbaren)
- Dreitägiges Testpraktikum vor Lehrlingsvertrag erleichtert den Auszubildenden die Entscheidung und hält die Abbrecherquote gering
- Begabten Auszubildenden einen schnelleren Abschluss ermöglichen
- Schwächere Jugendliche in 2-jährigen Berufen ausbil-den und ausbildungsbegleitende Hilfen etc. nutzen
- Weiterbildungsbudgets
- Mobilität erhöhen, z.B. Jahreskarte für Busse, Bahn-card oder Tankgutscheine, Übernahme von Umzugs-kosten, Mietkostenzuschuss für Internate bei Berufsausbildung
- Gesundheitsförderung, z.B. durch Kooperationsverein-barungen zwischen Unternehmen und Freizeiteinrich-tungen, gesunde Verpflegung am Arbeitsplatz
- Incentive-Reisen oder Incentive-Veranstaltungen (incentive (engl.) – der Anreiz)
- Übernahme für Betreuungskosten für Kinder, Einrich-tung einer betrieblichen Kinderbetreuung
- Moderne Arbeitsweisen (Ideenmanagement, Duzen, Teamarbeit, Home Office-Lösungen, Einsatz von Feed-back-Instrumenten, Dual Career Management (Unter-stützung von Doppelkarrierepaaren), gesundes Arbeitsumfeld, persönliche Schulungspläne)
- Gewinnbeteiligungssysteme und betriebliche Altersvorsorge

Es sollten auch kreative und ungewöhnliche Ideen in Betracht gezogen werden, die den Auszubildenden die Aufnahme einer Lehrstelle erleichtern. So könnte z.B. zur Erhöhung der Mobilität für unter 18-Jährige, insbesondere in Betrieben mit Schichtarbeit oder für Auszubildende aus ländlichen Gebieten, über die Bereitstellung von unternehmenseigenen Kleinkrafträdern nachgedacht werden.

5.2.4 Strategische Personalplanung systematisch umsetzen

Die Personalabteilungen in den Unternehmen wissen natürlich genau, wann welcher Mitarbeiter ausscheidet und wann welche Position frei wird. Dieses Wissen wird jedoch recht selten dazu eingesetzt, gezielt Auszubildende oder ggf. Studierende in das Unternehmen zu integrieren, um diese schrittweise für die künftige Position anzulernen. Rechnet man zur Zeit der Bewerbersuche von einem Jahr, die Ausbildungszeit von drei Jahren und eine intensive Einarbeitungszeit durch den ausscheidenden Mitarbeiter, für die bis zu 3 Jahre empfohlen wird, hinzu, so ergibt sich, dass sich mitunter 7 Jahre vor der Neubesetzung einer Stelle, nach einem Ersatz umgesehen werden muss und dieser zielgerichtet auf die zukünftige Position hin geschult werden sollte. Für den Auszubildenden ist dies ein wichtiger Anreiz und Motivator, für das Unternehmen die Gewähr, das Wissen, die Erfahrungen und persönlichen Kontakte langjähriger Mitarbeiter zu sichern.

5.2.5 Kleinstunternehmen sollten Unterstützung suchen

In Mecklenburg-Vorpommern hatten im Jahr 2008 90,9 % der Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte und in nur 1,8 % aller Unternehmen waren mehr als 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig (vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2009b). Sie gelten damit gemäß Empfehlung der Europäischen Kommission vom 06. Mai 2003 als Kleinstunternehmen. Kleinstunternehmen stehen meist nicht die personellen oder finanziellen Kapazitäten zur Verfügung, die zu einer strategischen Sicherung des Fachkräftenachwuchses nötig wären.

5.3 Maßnahmen im Bereich der Informationsangebote

5.3.1 Vorhandene Initiativen qualifizieren und sinnvoll koordinieren

Die Recherchen haben eine hohe Anzahl an Informationsmöglichkeiten offengelegt. Eine Erhöhung dieser Anzahl wird deshalb als nicht zielorientiert angesehen, wenn nicht sogar als kontraproduktiv eingeschätzt. Die Strukturierung, Priorisierung, Qualitätssteigerung und Kommunikation der Angebote muss in Zukunft im Vordergrund stehen.

Qualifizierung: Statt halbherzig auf Quantität zu setzen, sollten die vorhandenen Angebote aufgewertet werden. So sollte z.B. für die nächste Nacht der Wirtschaft der Busfahrplan optimiert werden, da 2009 nur maximal drei Betriebe bei Nutzung dieses Verkehrsmittels besichtigt werden konnten. Eine Ausweitung dieser sehr guten Aktion auf weitere Städte der Region Mecklenburgische Seenplatte sollte dringend angestrebt werden. Starke Qualitätsprobleme hat auch das sonst sehr sinnvolle Angebot der Arbeitsmarktlandkarte (www.arbeitsmarktlandkarte.de).

Koordinierung: Teilweise finden die Messen am selben Tag statt. Derartige Terminüberschneidungen sollten mithilfe von Abstimmungen in einem Netzwerk gänzlich ausgeschlossen werden.

→ siehe Maßnahme 5.4.2

Ausweitung: Die meisten Angebote in der Region sind zu stark räumlich beschränkt. Sie stehen damit nur Schülern eines Kreises oder sogar nur Schülern bestimmter Schulen zur Verfügung. Eine Ausweitung ist anzustreben, um möglichst vielen Schülern Unterstützung bieten zu können. So wird beispielsweise der Ausbildungswegweiser der Müritzregion nur an den Schulen des Landkreises Müritz verteilt, obwohl er auch anderen Schülern der Region eine große Hilfe sein könnte.



Auf Qualität statt Quantität setzen

5.3.2 Unauffällige und Schüler mit höherem Abschluss ins Blickfeld rücken

Betrachtet man die Informationsmöglichkeiten der Region, wird deutlich, dass der Fokus derzeit auf benachteiligten Jugendlichen, Schülern mit Schulaversionen oder jungen Menschen mit Tendenzen zur Gewalt oder Rechtsradikalismus liegt. Die Ursache darin ist sicherlich in einer einseitigen Förderausrichtung zu sehen. Wichtig ist jedoch, zu verinnerlichen, dass es gerade die guten Schüler sind, die planen die Region Mecklenburgische Seenplatte zu verlassen. Deshalb sollte es zu einer Verschiebung des Blickwinkels kommen und Informationsangebote auch verstärkt auf Gymnasiasten und gute Realschüler ausgerichtet werden. Insbesondere Gymnasiasten haben durch die Möglichkeit, ein Studium aufzunehmen, einen erweiterten Entscheidungsspielraum, der die Entscheidungsfindung erschweren kann. Es macht daher Sinn Projekte, wie z.B. die Berufseinstiegsbegleitung auszuweiten und als qualitativ hochwertiges Schülercoaching oder Mentoringprogramm durchzuführen. Auch das Selbsterkundungsprogramm der Internetseite www.planet-beruf.de sollte für Studienberufe erweitert werden.

5.3.3 Informationsangebote zielgruppengerecht vermarkten

Die Möglichkeiten, die es in der Mecklenburgischen Seenplatte gibt, sich über die Berufe und Unternehmen zu informieren, müssen besser und vor allem zielgruppengerechter kommuniziert werden. Leider ist es derzeit so, dass einige Angebote den Jugendlichen nur als Printmedium zur Verfügung stehen. Nicht nur die hohen Herstellungskosten, sondern insbesondere die schnelle Veralterung der Daten, sprechen gegen diese Form. Eine Internetseite ist zielgruppengerechter, jederzeit und überall verfügbar und kann ständig aktuell gehalten werden. Fallweise können auch die Datenträger USB-Stick oder CD-Rom einbezogen werden. Außerordentlich bedeutsam ist dabei, dass die Internetseiten oder Programme wirklich ansprechend und professionell aufbereitet werden. Eine inhaltlich lückenhafte und schlecht gestaltete Internetseite wirft sofort ein schlechtes Bild auf das Produkt, so gut es sonst auch sein mag. In diesem Zusammenhang seien beispielhaft die Internetseiten www.jamp-nb.de und www.arbeitsmarktlandkarte.de genannt.

5.4 Übergreifende Maßnahmen

5.4.1 Angebote zur Berufsorientierung im Internet bündeln

Derzeit fehlt eine zusammenhängende, für den Endkunden aufbereitete Übersicht aller in der Region Mecklenburgische Seenplatte verfügbaren Anlaufstellen, Ansprechpartner, Projekte und Informationsmöglichkeiten. Es ist für eine einzelne Person zeitraubend und demotivierend alle Angebote eigenständig zusammensuchen zu müssen.

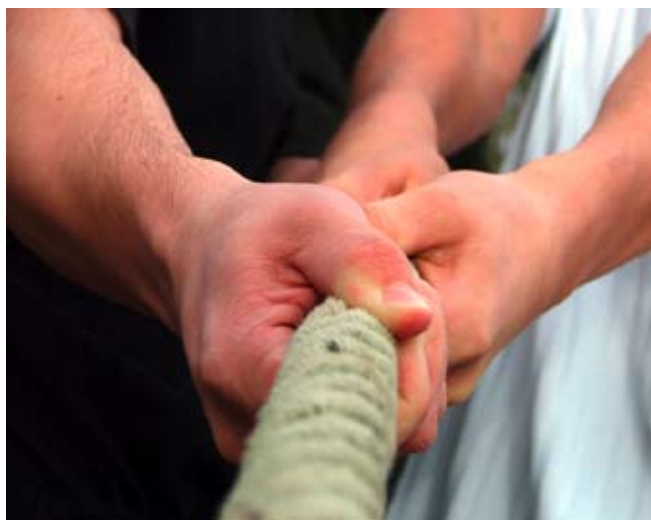
Eine wesentliche Maßnahme zur Effizienzsteigerung der Angebote zur Berufsorientierung in der Mecklenburgischen Seenplatte ist die Einrichtung einer Internetseite „Webmagnet Mecklenburgische Seenplatte“, die zum Anziehen und Halten des Fachkräftenachwuchses dienen kann.

Ein solcher Webmagnet bündelt die qualitativ hochwertigen Informationsmöglichkeiten und führt Informationen zu allen im Kapitel 4 genannten Informationsangeboten zusammen und meldet aktuelle Termine für relevante Veranstaltungen. Dabei macht es Sinn dieses Internetangebot in das Regionalportal Mecklenburgische Seenplatte (www.region-mecklenburgische-seenplatte.de) zu integrieren, da es die Plattform der gesamten Region darstellt und bereits zu vielen weiteren berufsrelevanten Themenfeldern wie Wirtschaft, Mobilität oder Familien dienstleistungen informiert.

Durch diese Bündelung ergeben sich nicht nur Synergieeffekte in der Wahrnehmung der Angebote, sondern sie ermöglicht gleichzeitig eine Kostenersparnis durch die konzentrierte Vermarktung von nur einer URL. Die Vermarktung ist existentiell und sollte von allen Akteuren gemeinsam bewerkstelligt werden.

5.4.2 Kontakte knüpfen und Netzwerke erweitern

Auf die in den Expertengesprächen gestellte Frage hin, welche Initiativen noch in der Mecklenburgischen Seenplatte bekannt sind, fielen auffallend oft Sätze wie: „Ich habe gehört, dort soll es auch jemanden geben, der sich mit dem Thema beschäftigt“ oder „Da gibt es jemand, der an einem ähnlichen Projekt arbeitet, wir haben es aber



Miteinander arbeiten –
Synergien erzeugen.

noch nie geschafft uns zu treffen“. Dies macht deutlich, wie groß der Bedarf an Vernetzung und Austausch ist. Aus dem bisherigen „nicht kennen – nicht vertrauen“ ergaben sich in der Vergangenheit schwerfällige Zusammenarbeiten bzw. ein erhöhter Arbeitsaufwand, z.B. weil Daten nicht offen gelegt wurden und somit doppelt erhoben werden mussten. Es ist daher dringend erforderlich, alle Beteiligten, die sich mit dem Thema Berufsorientierung befassen oder Informationsangebote bereitstellen, zusammenzubringen und damit ein persönliches Kennenlernen und einen direkten Austausch zu ermöglichen.

5.4.3 Regionale Strukturen zur Koordination und Vernetzung schaffen

Eine mehrfach geforderte Kernmaßnahme ist der Aufbau bzw. Ausbau von regionalen Strukturen zur Koordination und Vernetzung von Angeboten und Akteuren der Berufsorientierung für die Mecklenburgische Seenplatte. Folgende Funktionen sollten übernommen werden, um eine Verbesserung der Berufsorientierung zu bewirken.

- Organisation von Fachtagungen und Treffen aller an der Berufsorientierung Beteiligten, um Vernetzung und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen
- Vermittlung von Kontakten und Projekten zwischen Unternehmen und Schulen sowie Schärfung des Bewusstseins der Unternehmer für die Problematik der Fachkräftenachwuchssicherung

- Selektion der unzähligen Informationen, Programme und Angebote, die auf die Schulen einströmen, auf spezifische Bedarfe der Region hin
- Ermöglichung eines Austauschs zwischen Jugendlichen und ehemaligen Schülern, die ihren Berufswahlprozess aufzeigen und ihren Beruf/Unternehmen bzw. Studiengang/Hochschule bei jüngeren Schülern vorstellen und damit den Informationen Authentizität verleihen (ggf. Mentoring-Programme)
- Beratung informations- oder hilfesuchender Eltern
- Analyse der Informationsangebote hinsichtlich ihrer Wirksamkeit
- Herstellung und Pflege von Kontakten zu überregionalen und bundesweiten Netzwerken (z.B. ParMa - Regionales Übergangsmanagement im Landkreis Parchim, Bundesnetzwerk Schulewirtschaft) zum Erfahrungsaustausch und nicht zuletzt für die Möglichkeit zur Teilnahme an Projekten
- Aufgreifen von regionalen und lokalen „von unten gewachsenen“ Initiativen und diese in der Landes- bzw. Bundesebene zur Sprache bringen

5.4.4 Implementierung von Evaluierungsmechanismen

Der Nutzen, die Außenwirkung und die Effekte der einzelnen Angebote sollten in regelmäßigen Zeiträumen untersucht und unabhängig kritisch, ggf. in Form eines Mystery-Checks, geprüft werden. Dabei sollten u.a. die Fragen beantwortet werden, welche Ergebnisse die existierenden Arbeitsgruppen bisher erreicht haben, wie die Angebote von der Zielgruppe angenommen werden und wie sich die Nutzerzahlen entwickeln.



6. Zusammenfassung und Ausblick

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung waren zwei sich gegenüberstehende Fakten. Erstens haben die Unternehmen der Region immer größer werdende Schwierigkeiten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Zweitens planen ca. 70 % der Schulabgänger die Mecklenburgische Seenplatte zu verlassen, um außerhalb der Region eine Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen.

In diesem Kontext spielt die Berufsorientierung eine wesentliche Rolle. Deshalb galt es, die Berufsorientierung, und damit die Möglichkeiten, sich über die beruflichen Perspektiven in der Mecklenburgischen Seenplatte zu informieren, näher zu untersuchen.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass es bereits eine hohe Anzahl an Informationsmöglichkeiten gibt. Gleichzeitig wurde jedoch offensichtlich, dass die Berufsorientierung in der jetzigen Form und Durchführung noch nicht zum beabsichtigten Ziel führt, den Jugendlichen der Region eine berufliche Perspektive in der Heimat aufzuzeigen und damit gleichzeitig zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses für die Unternehmen beizutragen.

Ursachen dafür sind hauptsächlich in einer mangelnden Qualität der Darstellung und Umsetzung der Angebote, in einer zunehmend einseitigen Ausrichtung auf benachteiligte Jugendliche, in einem mangelnden Problembewusstsein auf der Unternehmensseite und in einer unterentwickelten Kooperation aller beteiligten Akteure zu sehen.

Im Kapitel 5 dieses Berichtes ist ein detaillierter Katalog von Maßnahmen erarbeitet worden, die zu einer wesentlichen Verbesserung führen können. Die Maßnahmen lassen sich mit den drei Worten Qualifizierung, Sensibilisierung und Kooperation zusammenfassen. Um diese Verbesserung zu erreichen, ist ein reger Austausch aller Partner – Unternehmen, Schulen, Agenturen, Kammern und Verwaltungen – notwendig. Der Wille zur Kooperation ist auf allen Seiten erkennbar. Es fehlt derzeit nur an einem Forum.

Der Regionale Planungsverband Mecklenburgische Seenplatte wird sich bemühen, für das Jahr 2010 eine Plattform zum persönlichen Austausch zu initiieren.



7. Bibliografie

7.1 Literatur und Internetquellen

- Bundesagentur für Arbeit (2008): „Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der Berufseinstiegsbegleitung vom 26. September 2008“. URL: www.arbeitsagentur.de [Stand 19. August 2009]
- Bundesagentur für Arbeit (2009): E-Mail-Anfrage beim Statistiks-service vom 15. und 18. Juni 2009
- Bundesarbeitsgemeinschaft Schulewirtschaft (2009): „Newsletter Schulewirtschaft“. Ausgabe 02/2009. URL: www.schulewirtschaft.de [Stand: 20. Juli 2009]
- Bundesarbeitsgemeinschaft Schulewirtschaft und Ruhrforschungszentrum Düsseldorf (2009): „Schule braucht Wirtschaft – Schüler/innen suchen Experten!“. URL: www.schulewirtschaft.de [Stand: 20. Juli 2009]
- Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (Hg.) (2008): „Fachkräfte durch Berufsfrühorientierung sichern“. In: Deutsches Handwerksblatt, Heft 12/08.
- Hochschule Neubrandenburg (2009): E-Mail Anfrage vom 04. August 2009
- Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg (2007): „Umfrage Ausbildungsplatzbesetzung 2007“. URL: www.neubrandenburg.ihk.de [Stand 14. August 2009]
- Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz (Hg.)/Wolf, Susann/Höcht, Sabrina (2008): Bleiben oder Gehen? Mädchen und Jungen vor der Entscheidung. Neustrelitz.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2009): „Neue Wege für Jungs-Wettbewerb 2009“. URL: www.neue-wege-fuer-jungs.de [Stand 19. August 2009]
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2007a): Auf dem Weg zur Selbstständigen Schule in Mecklenburg-Vorpommern. Konzept für die allgemeinbildenden Schulen. URL: www.bildung-mv.de [Stand 19. Mai 2009]
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2007b): Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen. Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur. URL: www.bildung-mv.de [Stand 17. August 2009]
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2009): Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Schulgesetz – SchulG M-V) vom 13. Februar 2006, geändert durch Gesetz vom 16.2. 2009. URL: www.bm.regierung-mv.de [Stand 17. August 2009]
- MVregio News (2008): „Fachkräftemangel in einzelnen Branchen erkennbar“. Artikel vom 08.09.2007. URL: http://www.mvregio.de/mvr/nachrichten_mv/55745.html [Stand 20. August 2009]
- MVregio News (2008): „Tesch will mit Sonderprogramm für Lehrerberuf werben“. Artikel vom 10.11.2008. URL: www.mvregio.de/mvr/172703.html [Stand 17. August 2009]
- NDR (2009): „Bessere Bedingungen für junge Lehrer“. URL: <http://www1.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/lehrer136.html> [Stand 04. September 2009]

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009): Abfrage der Internetdatenbank.

URL: www.regionalstatistik.de [Stand 15. Juni 2009]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) (2009a): „4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030“. In: Statistische Hefte. Heft 1.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) (2009b): „Statistischer Jahresbericht 2008“. In: Statistische Hefte. Heft 2.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) (2009c): „Bevölkerungsentwicklung der kreisfreien Städte und Landkreise in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030“. In: Statistische Berichte. Veröffentlichung A183K.

Wikipedia (2009a): "Fachkraft". URL: www.wikipedia.de [Stand 12. August 2009]

Wikipedia (2009b): "Fachkräftemangel". URL: www.wikipedia.de [Stand 12. August 2009]

7.2 Abbildungen

Abbildung 1	Bevölkerungspyramide für die Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte 2006 und 2030	9
Abbildung 2	Prognostizierte Entwicklung der Gesamtbevölkerung und der Erwerbspersonen in der Mecklenburgischen Seenplatte (2006, 2009, 2015, 2020, 2025 und 2030).	10
Abbildung 3	Altersstruktur der für den Schulbereich relevanten Bevölkerung in der Mecklenburgischen Seenplatte 2006.	11
Abbildung 4	Altersstruktur der für den Schulbereich relevanten Bevölkerung in der Mecklenburgischen Seenplatte 2030.	11
Abbildung 5	Entwicklung der Schulabgängerzahlen in der Mecklenburgischen Seenplatte nach Schulabschluss (Schuljahr 1994/95, 2000/01, 2006/07)	12
Abbildung 6	Anzahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden in Industrie und Handel in der Mecklenburgischen Seenplatte 2002–2008 (Gesamt 1. bis 4. Ausbildungsjahr) (Stand 31. Dezember 2008)	14
Abbildung 7	Geforderte Kompetenzen von Ausbildungsbewerbern	17
Abbildung 8	Entwicklung der Anforderungen an die Bewerber.	18
Abbildung 9	Attraktivität der Gegebenheiten der Region nach Einschätzung von Schülern der Mecklenburgischen Seenplatte	19
Abbildung 10	Chancen zum Verbleib in der Region nach Einschätzung von Schülern der Mecklenburgischen Seenplatte	20
Abbildung 11	Partizipation der Wirtschaft.	25
Abbildung 12	Vorbereitung auf das Berufsleben durch Lehrer nach Einschätzung von Schülern der Mecklenburgischen Seenplatte	39

7.3 Tabellen

Tabelle 1	Studierende der Hochschule Neubrandenburg nach Herkunftsbundesland (Stand November 2009)	13
Tabelle 2	Anzahl der Studenten der Hochschule Neubrandenburg nach Fachbereichen (Stand November 2009)	13
Tabelle 3	Anzahl der neu eingetragenen betrieblichen Auszubildenden in Industrie und Handel nach Kreisen (Stand 31. Dezember 2008)	14
Tabelle 4	Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber (Stand Juni 2009).	15
Tabelle 5	Pläne der Schüler der Mecklenburgischen Seenplatte nach Schulabschluss.	18