



# GründerKlasse | 07

Infoletter für mehr Unternehmergeist in der Schule



07/2012

## Ausbildungsreife durch Unternehmergeist

Diese Ausgabe der GründerKlasse skizziert, was mit Fachkräftemangel gemeint ist und mit welchen Problemen vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei zu kämpfen haben. Mit Hilfe der angebotenen Materialien können Schülerinnen und Schüler erarbeiten, welche Ursachen es für den Fachkräftemangel gibt: allen voran die mangelnde Ausbildungsreife von angehenden Auszubildenden. Sie erfahren darüber hinaus, welche Qualifikationen sowohl für eine Aus-

bildung als auch für das künftige Berufsleben gefragt sind und wie wichtig dabei die personalen und sozialen Kompetenzen sind. Dabei wird deutlich, dass die Merkmale von Ausbildungsreife und wichtige berufliche Kompetenzen weitgehend mit den klassischen Merkmalen von Unternehmergeist übereinstimmen. Die Schülerinnen und Schüler können testen, wie gut sie bei diesen Kompetenzen abschneiden.

## Inhalt

Fachkräftemangel – Zahlen und Fakten.....	2
Ursache: mangelnde Ausbildungsreife.....	4
Ausbildungsreife und Unternehmergeist .....	5
Srärken- und Kompetenzen-Test .....	7
Arbeitgeber-Interview: Warum Angestellte Unternehmergeist brauchen .....	9
Umfrage: Wie steht es in Ihrem Unternehmen um den Unternehmergeist? .....	9
Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Auswahl).....	10
Berufliche Orientierung und Unternehmergeist: Hilfen (Auswahl).....	11



## Fachkräftemangel – Zahlen und Fakten

Deutschen Unternehmen droht ein Mangel an Fachkräften. Dafür gibt es es eine Reihe von Gründen:

### Demografischer Wandel

Wichtigster Grund dafür ist der demografische Wandel: Die Zahl der Einwohner in Deutschland nimmt seit 2003 beständig ab (im März 2011 auf 81,7 Millionen). Die Sterberate wird nicht mehr durch die Geburtenrate ausgeglichen (Quelle: Statistisches Bundesamt). Daher wird die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland bis zum Jahr 2025 um über sechs Millionen zurückgehen (IAB-Kurzbericht 16/2011).

### Steigender Bedarf an Fachkräften

Mit der abnehmenden Zahl der Einwohner sinkt auch das Angebot an Fachpersonal. Prognosen verschiedener Institute sagen daher für die Zukunft eine deutliche Zuspitzung des Fachkräftengpasses voraus. Eine McKinsey-Studie (Wettbewerbsfaktor Fachkräfte) rechnet mit zwei Millionen fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2020. Das Prognos-Institut (Deutschland Report 2035) veranschlagt bis zum Jahr 2030 eine sogenannte „Fachkräftelücke“ von 5,2 Millionen Personen.

### Steigende Anforderungen an Qualifikation

Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Qualifikation. Einfache Tätigkeiten werden weniger, wissensbasierte Tätigkeiten und hochwertige Dienstleistungen nehmen zu. Technologische Innovationen und wachsende Anforderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation führen dazu, dass auch die Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen zunehmen. Vordringlicher Handlungsbedarf besteht bei den MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

### MINT-Lücke

Aber: Das Angebot ist begrenzt. Bereits jetzt beträgt die sogenannte Ingenieur-Lücke 92.300, die MINT-Lücke insgesamt 209.700 Arbeitskräfte (Institut der deutschen Wirtschaft, April 2012). Aktuell bestehen Engpässe bei folgenden Berufsgruppen: Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure, Elektroingenieure, Ärzte, Altenpfleger (Institut zur Zukunft der Arbeit; Report Nr. 9).

### Mangelnde Qualifikationen der Bewerber

Gründe für die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften sehen Unternehmen vor allem in den mangelnden Qualifikationen der Bewerber. An zweiter Stelle nennen sie deren zu geringe Zahl. Es bereitet

kleinen und mittelständischen Unternehmen große Probleme, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung zu finden (Qualifizierungsmonitor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln (1. Welle)).

### Auswirkungen auf Unternehmen

Dabei bedroht der Fachkräftemangel die Innovationsfähigkeit der Betriebe. So berichten 57 Prozent der innovationsaktiven Unternehmen von Einschränkungen aufgrund eines Mangels an Spezialisten, 12 Prozentpunkte davon konstatieren gar eine massive Behinderung (DIHK Innovationsreport 2011).

Fazit: 32 Prozent der Kleinen und Mittleren Unternehmen und 34 Prozent der Großunternehmen sehen mittlerweile im Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko. Noch im Jahr 2010 sah man hier die Lage nicht ganz so dramatisch: KMU 16 Prozent, Großunternehmen 14 Prozent (DIHK Mittelstandsreport 2011).

Zudem haben kleine und mittlere Unternehmen gegenüber Großunternehmen das Nachsehen im Wettbewerb um die besten Köpfe, schon allein deswegen, weil sie weniger bekannt sind. Die Folge: Der Wettbewerb zwischen den mittelständischen Unternehmen um die verbleibenden Nachwuchskräfte verschärft sich.

### Fachkräftesicherung durch Ausbildung

Die Ausbildung des eigenen Nachwuchses bietet für Unternehmen ideale Möglichkeiten, Fachkräfte, die das Unternehmen benötigt, passgenau heranzubilden. Immer häufiger bieten Unternehmen dafür ein duales Studium an und sorgen so für ihren Führungskräfte-nachwuchs. Besondere Chancen, Interessenten und Talente zu entdecken, ergeben sich durch die Kooperationen mit Schulen. Zudem fördern und moderieren viele Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern solche Kooperationen durch Maßnahmen zur Berufsorientierung.

#### Informationen im Internet

[www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

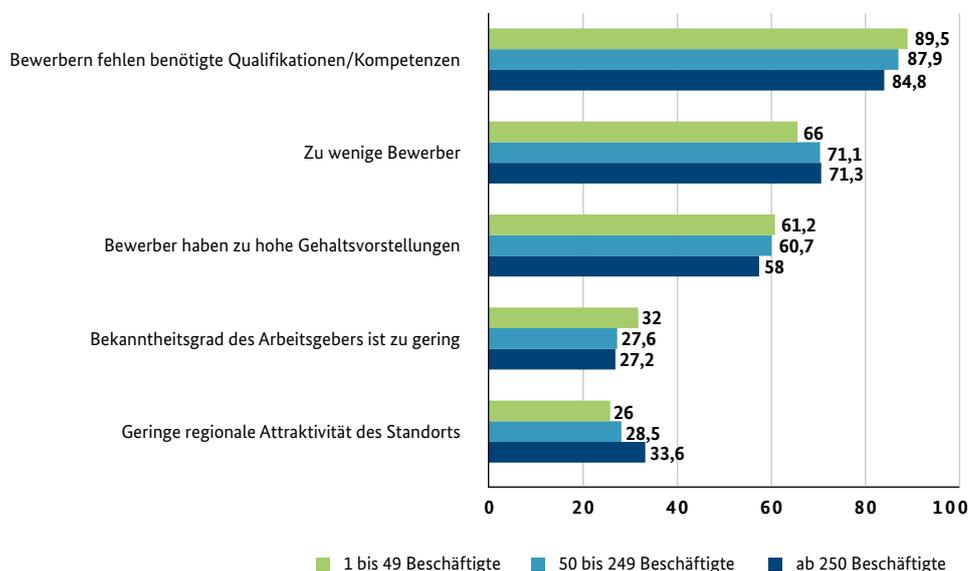
[www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de)

Das Portal zur Fachkräfteoffensive

#### Aufgabe

- Warum droht der Wirtschaft ein Mangel an Fachkräften? Wie macht sich dieser Fachkräftemangel aus Sicht der Unternehmen bemerkbar?
- In welcher Lage befinden sich kleine, mittlere und größere Unternehmen?
- Wie können Unternehmen einem Fachkräftemangel vorbeugen?

### Gründe für Fachkräftemangel (Angaben in % der befragten Unternehmen)



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 1. Welle

# Ursache: mangelnde Ausbildungsreife

Die Ausbildung des eigenen Nachwuchses bietet für Unternehmen ideale Möglichkeiten, Fachkräfte heranzubilden. Leichter gesagt als getan. Es zeigt sich, dass fast jedes vierte Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen kann. Einer der Gründe ist die mangelnde Ausbildungsreife vieler Bewerber (IHK-Online-Unternehmensbefragung „Ausbildung 2011“).

## Definition

Fachleute aus Betrieben, Bildungseinrichtungen und Verwaltung verstehen unter Ausbildungsreife Fähigkeiten und Arbeitstugenden, die für alle Ausbildungsberufe wichtig sind: z. B. Zuverlässigkeit, die Bereitschaft zu lernen und Leistung zu zeigen, Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Beherrschung der Grundrechenarten, einfaches Kopfrechnen, Sorgfalt, Rücksichtnahme, Höflichkeit, Toleranz, die Fähigkeit zur Selbstkritik, Konfliktfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen. Erst danach ist zu klären, für welchen Beruf sie geeignet ist (Bundesinstitut für Berufsbildung; [www.bibb.de](http://www.bibb.de) (unter Expertenmonitor)).

## Unternehmer-Erwartungen

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln hat eine repräsentative Online-Unternehmensbefragung bei mehr als 1.100 Unternehmen durchgeführt. Danach erwarten Unternehmen, dass Schulabsolventen zumindest einfache Briefe und Zeitungstexte verstehen, dass sie sich mündlich verständlich ausdrücken können und die Grundrechenarten beherrschen. Außerdem sollten Schulabgänger über gute Umgangsformen verfügen, teamfähig sein und Leistungs- und Lernbereitschaft mitbringen. Die Hälfte der befragten Unternehmen befand fächerübergreifende soziale, personale und analytische Kompetenzen für genauso wichtig wie die Fähigkeit zu lesen und zu schreiben. Ein gutes Drittel von ihnen gewichtete die fächerübergreifenden Kompetenzen sogar höher als die Fachkenntnisse. In der Praxis machen nahezu alle Betriebe die Erfahrung, dass die grundlegenden Fähigkeiten nicht oder nur teilweise vorhanden sind (Studie „Was ist Grundbildung im Sinne der Ausbildungsreife bei Schulabsolventen?“ des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 2012).

### Aufgabe

- Was verstehen Fachleute und Unternehmer unter Ausbildungsreife?
- Wo überschneiden sich die Vorstellungen von Ausbildungsreife?

### Diese Kompetenzen erwarten Unternehmer von ihren Auszubildenden (Angaben in %)



# Ausbildungsreife und Unternehmergeist



Der Wandel der Arbeitswelt bedingt, dass sich die Anforderungen an Qualifikationen von Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verändern. So steht für Unternehmen nicht mehr nur die Fähigkeit, lesen und schreiben zu können, auf der Wunschliste. Mindestens genau wichtig sind für sie mittlerweile personale und soziale Kompetenzen. Welche Kompetenzen sie genau damit meinen, lässt sich aus der Grafik „Soziale, personale und analytische Kompetenzen“ herauslesen.

## Test „Haben Sie Unternehmergeist?“

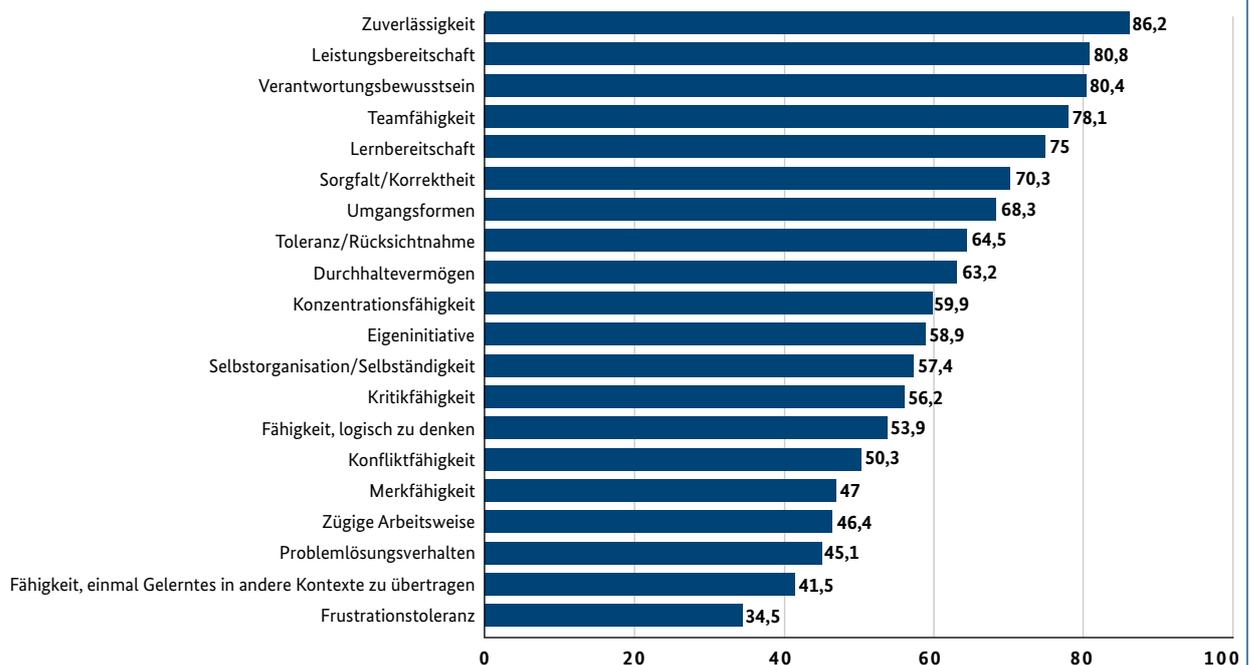
Eine ganze Reihe der Merkmale von Ausbildungsreife sind den Merkmalen für eine typische Unternehmerpersönlichkeit sehr ähnlich. Zuweilen scheinen sie

sogar identisch. Es gibt verschiedene Tests, mit deren Hilfe man feststellen kann, ob und wie stark diese Merkmale ausgeprägt sind und ob man für die Selbständigkeit „geboren“ ist oder nicht. Einer dieser Tests wurde für die Publikationsreihe „GründerKlasse“ in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Günter F. Müller, Universität Koblenz-Landau, erarbeitet. Er ist zu finden unter [www.unternehmergeist-macht-schule.de](http://www.unternehmergeist-macht-schule.de) (unter Hilfen & Tipps – Materialien).

Er unterscheidet zwischen sechs verschiedenen Unternehmergeist-Merkmalen: Antriebsstärke, Unabhängigkeitsstreben, Risikobereitschaft, Kreativität, Kontaktfreudigkeit, Leistungsbereitschaft.

## Soziale, personale und analytische Kompetenzen

So viel Prozent der befragten Unternehmen halten diese Kompetenzen für unverzichtbar



Quelle: IW Köln 2012

## Ausbildungsreife braucht Unternehmergeist



**Ernst Burgbacher,**  
MdB, Parlamentarischer  
Staatssekretär beim  
Bundesminister für Wirt-  
schaft und Technologie,  
Beauftragter der Bundes-  
regierung für Mittelstand  
und Tourismus

„Ausbildungsreife heißt zunächst, dass junge Menschen über Grundfertigkeiten und Basisqualifikationen verfügen.

Das beginnt mit Lesen, Schreiben, Rechnen und geht weiter über eine gewisse Medienkompetenz bis hin zu sozialen Kompetenzen, den sogenannten Soft Skills. Die sozialen Fähigkeiten spielen eine sehr große Rolle. Es hat sich in der Wirtschaft ein großer Veränderungsprozess vollzogen. Arbeitsplätze, bei denen einer alleine den ganzen Tag an einer Maschine steht, gibt es so gut wie nicht mehr. Es wird im Team gearbeitet.

Deshalb ist die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, Eigeninitiative zu zeigen, Verantwortung für andere zu übernehmen, so wichtig. All das kann man auch unter dem Begriff Unternehmergeist zusammenfassen. Wichtige Merkmale von Unternehmergeist sind außerdem Leistungsmotivation, Unabhängigkeitsstreben, Kreativität und Risikobereitschaft. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, dass sich Schülerinnen oder Schüler später unbedingt selbständig machen sollen. Aber sie sollen die Fähigkeit erwerben, sich im Wirtschaftsprozess zu behaupten und ihren Weg zu gehen.

Gerade aus diesem Grund ist unsere Initiative ‚Unternehmergeist in die Schulen‘ so wichtig. Denn die jungen Menschen sollen darauf vorbereitet werden, was die Unternehmen heute von ihren Mitarbeitern verlangen, und genau das wird mit dieser Initiative vermittelt.“

### Aufgabe

- Nehmen Sie sich den Test „Haben Sie Unternehmergeist?“ vor (s. Seite 5). Stellen Sie mit Hilfe des Tests fest, welche Merkmale eine Unternehmerpersönlichkeit hat. Ordnen Sie die Merkmale den Erwartungen von Unternehmen an soziale, personale und analytische Kompetenzen zu, die die gleichnamige Grafik aufführt.
- Erklären Sie mit Hilfe des Statements von Staatssekretär Ernst Burgbacher: Wofür ist Unternehmergeist wichtig? Erklären Sie mit Hilfe des Statements von DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann, wie Unternehmer Sozialkompetenzen bewerten?
- Machen Sie den Test „Haben Sie Unternehmergeist?“ Sind Sie ein „Unternehmertyp“ oder eher nicht?

### Sozialkompetenzen sind entscheidend

Drei Viertel der Betriebe geben auch in diesem Jahr an, dass mangelnde Deutsch- und Mathekenntnisse oder fehlende Sozialkompetenzen wie Leistungsbereitschaft oder Disziplin der Bewerber die Ausbildung verhindern oder erschweren. Um diese Defizite auszugleichen, unterstützt die Mehrheit der Ausbildungsbetriebe (57 Prozent) ihre Auszubildenden mit Nachhilfeangeboten dabei, ihre schulischen Wissenslücken zu füllen. Gleichzeitig senken allerdings immer mehr Betriebe ihre Ansprüche an die Bewerber, in diesem Jahr schon doppelt so viele (16 Prozent) wie im Jahr 2010 (8 Prozent). Begründung: Deutsch- und Mathekenntnisse lassen sich aufbessern, Defizite bei der Leistungsbereitschaft oder Disziplin können die Ausbilder aber nur schwer ausgleichen. Deshalb würden Informationen zu den Sozialkompetenzen in den Schulzeugnissen es den Unternehmen erleichtern, auch Jugendlichen mit schlechten Schulnoten und Informationen über gute Sozialkompetenzen eine Chance zu geben (Statement von Hans Heinrich Driftmann, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zur DIHK-Ausbildungsumfrage 2012).

# Stärken- und Kompetenzen-Test

Es gibt eine ganze Reihe von wichtigen beruflichen Stärken und Kompetenzen. Sie können entscheidend dafür sein, ob man als Bewerberin oder Bewerber um einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle Erfolg hat. Sie sind schließlich auch dafür ausschlaggebend, ob man für seinen Traumberuf gut gerüstet ist, als Azubi oder an seinem späteren Arbeitsplatz gute Arbeit leistet

und nicht zuletzt auch die Erwartungen des Arbeitgebers erfüllt. Diese Erwartungen decken dabei nicht alle Stärken und Kompetenzen ab, die aus pädagogischer Sicht für den beruflichen Werdegang und Erfolg erforderlich sind. Auf diese Stärken und Kompetenzen geht der folgende Test ein.

	sehr ausgeprägt	gut ausgeprägt	wenig ausgeprägt	nicht ausgeprägt
<b>Sozial-kommunikative Kompetenzen</b>				
<b>Teamfähigkeit</b> Ich kann zielgerichtet und kollektiv mit anderen zusammenarbeiten.				
<b>Kommunikationsfähigkeit</b> Ich verfüge über gute sprachliche Fähigkeiten in Wort und Schrift.				
<b>Präsentationsfähigkeit</b> Ich präsentiere gerne, und andere hören mir gerne zu.				
<b>Kontaktfähigkeit (Netzwerkbildung)</b> Ich bin offen, kann auf andere zugehen und bin an deren Vorschlägen interessiert.				
<b>Konfliktfähigkeit</b> Ich erkenne Konflikte, suche nach Lösungen und bin kompromissbereit.				
<b>Kritikfähigkeit</b> Ich kann Kritik angemessen äußern, annehmen und umsetzen.				
<b>Personale Kompetenz</b>				
<b>Loyalität</b> Ich identifiziere mich mit meinen Mitschülern und habe ein „Wir-Gefühl“.				
<b>Zuverlässigkeit</b> Ich beachte stets Hinweise, Vorgaben und Absprachen.				
<b>Durchhaltevermögen</b> Ich bringe angefangene Projekte/Vorhaben zu Ende, auch wenn sie schwierig sind.				
<b>Sorgfalt/Korrektheit</b> Ich arbeite stets gründlich und korrekt.				
<b>Fachlich-methodische Kompetenzen</b>				
<b>Schreiben</b> Ich schreibe gerne Texte.				
<b>Lesen</b> Ich kann aus Texten wichtige Informationen entnehmen.				
<b>Mathematik</b> Ich kann gut mit Zahlen und Formeln umgehen.				
<b>Naturwissenschaft</b> Ich interessiere mich für Physik, Chemie oder Biologie und ihre Gesetze.				
<b>Fremdsprachen</b> Ich kann mich in Fremdsprachen ausdrücken und diese schnell lernen.				
<b>Ökonomisches Denken und Handeln</b> Ich interessiere mich für Wirtschaft und bin wettbewerbsorientiert.				
<b>Technik</b> Ich interessiere mich für Technik und kenne mich gut darin aus.				

	sehr ausgeprägt	gut ausgeprägt	wenig ausgeprägt	nicht ausgeprägt
<b>Organisationsfähigkeit</b> Bei Planungen/Vorhaben behalte ich den Überblick, gehe strukturiert vor und mache Vorschläge zur Aufgabenverteilung.				
<b>Medienkompetenz</b> Ich kann gut mit dem Computer und mit Computerprogrammen umgehen.				
<b>Unternehmerkompetenz</b>				
<b>Kreativität</b> Ich habe viele Ideen, die ich umsetzen will.				
<b>Risikobereitschaft</b> Ich kann Risiken einschätzen und mit Unsicherheiten umgehen.				
<b>Führungs- und Verantwortungsbereitschaft</b> Ich treffe gerne Entscheidungen, übernehme gerne Verantwortung und kann Aufgaben delegieren				
<b>Lernbereitschaft/Engagement</b> Ich bin bereit, mein Leben lang zu lernen, um mich weiterzuentwickeln.				
<b>Eigeninitiative</b> Ich erkenne Chancen und ergreife diese.				
<b>Unabhängigkeitsstreben</b> Ich kann selbständig und wenn nötig ohne Hilfe/Anleitung arbeiten.				
<b>Problemlösefähigkeit</b> Ich beschäftige mich gerne mit kniffligen Aufgaben.				

## Aufgabe

Nutzen Sie den Test zunächst für eine Selbsteinschätzung. Lassen Sie sich dann von anderen einschätzen. Gleichen Sie beide Ergebnisse miteinander ab.

- Bei welchen Stärken und Kompetenzen stimmen Ihre Aussagen mit denen der anderen überein?
- Bei welchen Stärken und Kompetenzen stimmen Ihre Aussagen nicht mit denen der anderen überein?

Wenn Sie Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung zusammenfassen:

- Wo liegen offensichtlich Ihre Stärken?
- Wo liegen offensichtlich Ihre Schwächen?

Wie gut schneiden Sie bei den Kompetenzen ab, die für Unternehmen offenbar besonders wichtig sind? Nutzen Sie als „Maßstab“ die Grafiken „Das erwarten Unternehmer von ihren Auszubildenden“ und „Soziale, personale und analytische Kompetenzen“.

Formulieren Sie Ziele für die Verbesserung Ihrer Stärken und Kompetenzen. Beispiel: Ich möchte meine Kommunikationsfähigkeit verbessern und nehme mir deshalb vor, mich mündlich mehr im Unterricht einzubringen.

In Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Claudia Wiepcke, Pädagogische Hochschule Weingarten

# Arbeitgeber-Interview: Warum Angestellte Unternehmergeist brauchen

Was er unter „Unternehmergeist“ versteht, erklärt Christian Faßbender. Er ist Geschäftsführer der Faßbender Tenten GmbH & Co KG in Alfter bei Bonn und außerdem Mitglied im Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bonn

*Herr Faßbender: Sie beschäftigen eine ganze Menge Azubis und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erwarten Sie von denen so etwas wie Unternehmergeist?*

**Faßbender:** Auf jeden Fall. Für uns ist zunächst einmal sehr wichtig, dass die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, Persönlichkeiten sind, die offen auf andere Menschen zugehen. Die freundlich und höflich sind. Die bei der Arbeit Initiative und Leistungsbereitschaft zeigen. Wenn wir beispielsweise zehn Bewerber für einen Ausbildungsplatz oder ein Praktikum einladen, dann gibt es drei dabei, die sehen die Arbeit. Und sie gehen mit Spaß sofort auf die Sache zu. Die anderen sieben stehen verschreckt davor, haben die Hände hinterm Rücken und wissen nicht so recht, was sie machen sollen. Wichtig ist uns auch, dass unsere Mitarbeiter bereit sind, eine Dienstleistung zu erbringen. Das ist für uns Unternehmergeist. Und den erwarten wir schon von einem Auszubildenden.

*Was hat für Sie Unternehmergeist mit Dienen oder Dienstleistung zu tun? Haben Sie dafür ein Beispiel?*

**Faßbender:** Ja. Erst einmal dafür, wie man es nicht machen sollte: Ein Kunde kommt auf Sie zu und fragt

Sie: „Wo finde ich die Holzlasur für meinen Gartenzaun?“ Der „schlechte“ Mitarbeiter sagt: „Das ist da hinten im Gang 27.“ Dreht sich um und geht in seine Mittagspause, wohin er gerade unterwegs war. Ein engagierter Mitarbeiter, der weiß, worauf es ankommt, nimmt sich den Kunden „an die Hand“, auch ohne, dass ihm das einer sagen muss. Er führt ihn zum Gang 27, weist ihn auf die drei verschiedenen möglichen Lasuren hin, auch darauf, für welche Lasur welcher Pinsel verwendet werden kann. Und verkauft ihm auf diese Art und Weise noch zwei oder drei Produkte mehr als die Lasur. Das ist für den Kunden gut, das ist für das Unternehmen gut, und darum ist das auch für den Mitarbeiter gut.

## Aufgabe

- Wie sollten Azubis oder Mitarbeiter sein, die sich der „Boss“ Christian Faßbender wünscht?
- Warum ist der engagierte Mitarbeiter gut für den Kunden? Für das Unternehmen? Für sich selbst?

## Umfrage: Wie steht es in Ihrem Unternehmen um den Unternehmergeist?

Wie wichtig ist das Thema Ausbildungsreife und Unternehmergeist für Unternehmen in der Nähe? Fragen Sie mit Hilfe unseres kleinen Fragebogens nach. Kontakte zu Unternehmerinnen oder Unternehmern können die Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern vor Ort herstellen.

### Fragen

- Welche Eigenschaften und Kompetenzen erwarten Sie von Ihren Azubis und Mitarbeitern/-innen?
- Welche Defizite stellen Sie bei Ihren Bewerbern fest? Was tun Sie, um diese Defizite auszugleichen?
- Wo und wie erwarten Sie von Ihren Azubis und Mitarbeitern/-innen Unternehmergeist?

### Aufgabe

- Vergleichen Sie Ihre Umfrage-Ergebnisse mit der Grafik „Soziale, personale und analytische Kompetenzen“.
- Stimmen die Ergebnisse überein? Wenn nein: warum nicht?
- Welche Maßnahmen ergreifen Unternehmen, um Defizite bei der Ausbildungsreife auszugleichen?

# Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Auswahl)



## Praktisch unschlagbar: Mit Aus- und Weiterbildung Karriere machen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) wollen mit der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ über die Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung umfassend informieren und Menschen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen motivieren. Kampagnenelemente sind u. a. eine bundesweite Infotour, die über die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung informiert, eine Webseite mit Veranstaltungshinweisen und Bildungswegen sowie eine Facebook-Seite.

Weitere Informationen: [www.praktisch-unschlagbar.de](http://www.praktisch-unschlagbar.de)

## Vertiefte Berufsorientierung

Die sogenannte vertiefte Berufsorientierung bietet die Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen auf ihre Berufswahl vorzubereiten. Dies geschieht durch Maßnahmen, die bis zu vier Wochen dauern und in der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden. Diese Maßnahmen können von der Agentur für Arbeit gefördert werden. Quelle und weitere Informationen: Vertiefte Berufsorientierung. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg 2012.

Download unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## Potenzialanalyse

Das Förderinstrument ist Teil des Berufsorientierungsprogramms (BOP) des BMBF und wendet sich in der Regel an Schülerinnen und Schüler der 7. Klassen von allgemeinbildenden Schulen. Anhand von handlungsorientierten Aufträgen werden deren personale, soziale und methodische Kompetenzen festgestellt. Anfragen z. B. über Berufsbildungsstätten vor Ort.

## VerA

Durch dieses Programm sollen Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Dafür sollen ehrenamtliche Bildungslotsen sorgen. Der Senior Experten Service (SES) stellt Jugendlichen berufs- und lebenserfahrene Senior Expertinnen und Experten als Vertrauenspersonen zur Seite.

Weitere Informationen: [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

## Starke Schule. Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen

In diesem bundesweiten Wettbewerb werden alle zwei Jahre Schulen ausgezeichnet, die sich in herausragender Weise für die Förderung der Ausbildungsreife ihrer Schülerinnen und Schüler einsetzen. Das Projekt wird von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Bank Stiftung gemeinsam ausgerichtet.

[www.StarkeSchule.ghst.de](http://www.StarkeSchule.ghst.de)

# Berufliche Orientierung und Unternehmergeist: Hilfen (Auswahl)



## Erlebnisparkours – komm auf Tour

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), hat mit dem Programm „komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“ für Schülerinnen und Schüler einen ca. 500 Quadratmeter großen Erlebnisparkours geschaffen. Dessen vielfältige Aufgaben erfordern u. a., praktisch anzupacken, Fantasie, mit Geld bzw. Zahlen umzugehen, zu beraten, zu verkaufen oder zu handeln.

Weitere Informationen: [www.komm-auf-tour.de](http://www.komm-auf-tour.de)

## Ready-Steady-GO

Das Planspiel versetzt Jugendliche in die Abgangsklasse der zurzeit besuchten Schule. Schülerinnen und Schüler sollen berufliche Zukunftsorientierung selbst erleben und gestalten. Eigene berufliche Wünsche und Träume werden vorab in einem „Wunschlebenslauf“ festgehalten. In der nach dem Spiel stattfindenden Auswertung werden Wünsche/Träume mit der Spielalltagsrealität verglichen. Zur Vorbereitung gehören ein Kompetenztraining und das Erstellen einer Bewerbungsmappe.

Weitere Informationen: [www.lehrer-online.de](http://www.lehrer-online.de)

## JOBLAB

Das multimediale Planspiel zur Berufsorientierung setzt auf einen aktiven, entdeckungsreichen und selbstgesteuerten Zugang zur Berufs- bzw. Studienwahl. Es ermöglicht, in einem virtuellen geheimen Unterwasserlabor, die Simulation und Gegenüberstellung unterschiedlicher Berufs- und Lebensentwürfe. Auch neue Berufe können kreiert werden. In der Simulation können verschiedene Alternativen durchgespielt und deren Vor- und Nachteile abgewogen werden. Ein integrierter Neigungstest hilft dabei, passende Berufe zu entdecken. JOBLAB wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. Weitere Informationen: [www.joblab.de](http://www.joblab.de)

## Camps zur Berufsorientierung

Spielerische Aufgaben, eigenständiges Recherchieren, praktisches Ausprobieren oder das Reflektieren relevanter Aspekte beruflicher Orientierung und Entscheidung finden in einem Camp ausreichend Raum und Zeit. Schülerinnen und Schüler sollen dabei eigene Talente und Fähigkeiten entdecken und in die Berufswelt übersetzen, berufliches Handeln simulieren oder ausbildungsrelevante Sozial- und Handlungskompetenzen trainieren. Die Camps sind ein Angebot des DGB Bildungswerk e.V.

Weitere Informationen: [www.zukunftscamps.de](http://www.zukunftscamps.de); [www.partner-fuer-schule.de](http://www.partner-fuer-schule.de)

**BMWi-Portal**  
[www.undernehmerg.de](http://www.undernehmerg.de)



Das BMWi-Portal richtet sich in erster Linie an Lehrerinnen und Lehrer. Es stellt über 20 Initiativen (Schülerfirmen, Planspiele, Wettbewerbe usw.) vor und unterstützt Betreuer von Unternehmergeist-Projekten mit Hintergrundinformationen, Unterrichtsmaterialien, eTrainings und dem Wirtschaftsspiel BeBoss.

Weitere Informationen:

[www.undernehmergeist-macht-schule.de](http://www.undernehmergeist-macht-schule.de)



## [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de)

Die Internetseite [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de) der Bundesagentur für Arbeit informiert über alle Themen rund um Berufswahl, Bewerbung und Ausbildung. Sie hilft Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I (13 bis 17 Jahre) dabei, sich über ihre Berufswegeplanung klar zu werden. Dies geschieht in Selbstchecks und Wissenstests, im Selbsterkundungsprogramm BERUFE-Universum, im Bewerbungstraining, im Chat oder bei Aktionen und Gewinnspielen.

Weitere Informationen: [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de)

## Kompetenzfeststellungsverfahren

Im Rahmen von Kompetenzfeststellungsverfahren entdecken und bewerten Schülerinnen und Schüler ihre überfachlichen Kompetenzen wie z.B. Sozial-, Methoden-, Handlungs- und Selbstkompetenz. Die Schülerinnen und Schüler erhalten ein Kompetenzprofil, das ihre Stärken und Schwächen sichtbar macht und zuweilen auch Berufsvorschläge enthält. Eine andere Möglichkeit ist die Beobachtung und Beurteilung unterschiedlicher Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler durch die Lehrkräfte oder Dritte. EXPLORIX wurde entwickelt an den Universitäten Zürich und Linz in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Weitere Informationen: [www.explorix.de](http://www.explorix.de)

## Berufswahlpass

Der Berufswahlpass hilft Schülerinnen und Schülern, den Weg in ihre berufliche Zukunft erfolgreich zu gehen. Sie lernen ihre Interessen und Stärken besser kennen, erfahren eine Menge über den beruflichen Alltag heutzutage und können sich so am Ende begründet für ein Berufsfeld entscheiden. Der Berufswahlpass wird angeboten von der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass bei der Behörde für Schule und Berufsbildung in Hamburg.

Weitere Informationen: [www.berufswahlpass.de](http://www.berufswahlpass.de)

## Kooperationspartner und Netzwerke

Ein wichtiges Netzwerk zur beruflichen Orientierung stellen die Bundes- und Landesarbeitsgemeinschaften SCHULEWIRTSCHAFT mit ihren bundesweit rund 450 regionalen Arbeitskreisen dar. Auch die Projekte und Initiativen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern bieten vielfältige Anknüpfungspunkte. Sie können helfen, geeignete Partner vor Ort zu gewinnen.

Weitere Informationen: [www.schulewirtschaft.de](http://www.schulewirtschaft.de);  
GründerKlasse 6 „Kooperationen Schule-Wirtschaft“  
([www.unternehmergeist-macht-schule.de](http://www.unternehmergeist-macht-schule.de))

## Impressum

### Herausgeber:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)  
Öffentlichkeitsarbeit  
11019 Berlin  
oeffentlichkeitsarbeit@bmwi.bund.de  
www.bmwi.de

### Redaktion:

PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR, Berlin  
Redaktionelle Mitarbeit: Diese GründerKlasse-Ausgabe ist entstanden in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Claudia Wiebecke, Pädagogische Hochschule Weingarten

### Gestaltung und Produktion:

PRpetuum GmbH, München

Stand: Juli 2012

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

### Bildnachweis:

© milphoto – Fotolia (Titel, S. 2), © Picture-Factory – Fotolia (S. 5), BMWi (S. 6), © moodboard Premium – Fotolia (S. 10), © Paulus Rusyanto – Fotolia (S. 11), © Rido – Fotolia (S. 12)