

Was habe ich davon, mit meinem Unternehmen Teil des Ausbildungsclusters zu werden?
Cluster-Unternehmen profitieren direkt von neuen technologischen und methodischen Ausbildungs-Entwicklungen. Sie verbessern die Chance, ihre Ausbildungsplätze passend zu besetzen durch moderne Lösungen im Ausbildungsmarketing. Für Cluster-Unternehmen fallen keine Kosten an, weder für die Teilnahme an Veranstaltungen noch für Weiterbildungen oder Marketinginhalte.

1. Rahmen

Projektträger:

Lausitz Matrix e.V., Obermarkt 7, 02826 Görlitz

Das Projekt läuft bis Jahresende 2027 im Rahmen des Programms "Ausbildungscluster 4.0 in den Braunkohleregionen" des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Es operiert im Lausitzer Revier (Sachsen und Brandenburg). Das Cluster wird aus ca. 40 Unternehmen bestehen (vorrangig KMU).

Der Ausbildungsverbund ist branchenübergreifend tätig. Zielberufe sind diejenigen, die wichtig für notwendige Transformationen in den Lausitzer KMU sind. Folgende Berufsgruppen sind besonders im Fokus:

- Mechatroniker und deren drei Fachbereiche (Mechanik, Elektronik, Informationstechnik)
- Bauberufe inkl. Dachdecker
- Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

2. Ziele

Das Vorhaben stellt sich folgende Ziele:

- Ausbildungsbereitschaft von Betrieben stärken, in denen Zukunftsberufe gefragt sind
- Besetzung der Ausbildungsstellen verbessern
- Digitalisierung und weitere Zukunftsthemen in die berufliche Ausbildung implementieren

3. Netzwerken im Ausbildungscluster

Lausitz Matrix übernimmt die Rolle des „Cluster-Agenten“. Der Verein ist mit relevanten regionalen Akteuren vernetzt und Dienstleister für derzeit über 1.000 Unternehmen aus der Oberlausitz.

Geplant ist die Aufnahme von insgesamt 30 ausbildenden Unternehmen (Schwerpunkt KMU) sowie von zehn weiteren Unternehmen, die erstmals oder nach langer Pause wieder ausbilden

(Schwerpunkt: Klein- und Kleinstunternehmen, Start-ups). In Gesprächen mit Unternehmen werden Vorteile einer Mitarbeit im Cluster kommuniziert:

Unterstützungsleistungen für Ausbildungsbetriebe

Insbesondere KKV und Start-ups benötigen Unterstützung bei der Planung der Ausbildung. Ein Lotsendienst bringt Unternehmen und zuständige Stellen direkt zusammen. Es werden keine parallelen Beratungsstrukturen aufgebaut.

Das Clustermanagement unterstützt das Ausbildungsmarketing und die Besetzung der Ausbildungsplätze. Folgende konkrete Leistungen gehören dazu:

- Eltern als Berater stärken:
 - Das Elternhaus ist weiterhin wichtigster Berater für die Berufs- und Lebensplanung von Jugendlichen. Deshalb wollen wir mit Kooperationspartnern die Beraterrolle der Eltern durch attraktive Vor-Ort-Angebote (Elternabend 4.0) unterstützen.
- Huckepack-Marketing für kleine Ausbildungsbetriebe:
 - Vor allem Kleinunternehmen haben in der Regel Probleme, sich regelmäßig bei der jugendlichen Zielgruppe zu präsentieren. Um diese Situation zu verbessern, stellt das Ausbildungscluster seine Betriebe stellvertretend auf Ausbildungsmessen, in Schulen und bei weiteren Veranstaltungen vor. Kontaktdaten von Interessierten leiten wir an die Betriebe weiter, so dass eine schnelle und direkte Kontaktaufnahme erfolgen kann.
 - Die Präsentation des Clusters ist keine Konkurrenz zum eigenen Auftritt der Unternehmen. Vielmehr eine Ergänzung und ein Angebot für weniger leistungsstarke Unternehmen.
- Stellen passgenau besetzen:
 - Wir unterstützen die Unternehmen im Bedarfsfall bei der Besetzung der Stellen. In einem bewerberorientierten Verfahren suchen wir für die Jugendlichen, die sich direkt an das Ausbildungscluster wenden (z.B. während einer Veranstaltung) eine passende Ausbildungsstelle und bringen sie mit Unternehmen aus dem Cluster zusammen.
- Sozialpädagogische Betreuung:
 - Die sozialpädagogische Betreuung kann zeitlich und inhaltlich nicht vom Cluster-Agenten übernommen werden. Stattdessen gibt es ein Lotsensystem. Im Bedarfsfall beraten wir mit Azubi, Unternehmen und Berufsschule gemeinsam, welche angebotene Unterstützungsleistung am besten passt.
- Verbundausbildung:
 - Der Clusteragent unterstützt Unternehmen, die Teile der Ausbildung extern erbringen lassen wollen, beim Finden der Partner.

Austausch zwischen Personalern und Ausbildern

Regelmäßiger Austausch ist für ein agiles Ausbildungscluster unabdingbar. Nur so lernen gestandene und junge Ausbilder und Personalrinnen voneinander. Neben einem „Personaltreff“ von Lausitz Matrix sind als weitere jährliche Netzwerkveranstaltungen der „Fachkräftedialog“ (Energy Saxony) und ein Austauschformat in Brandenburg (LEAG) geplant. Zielstellung ist der Austausch von HR, Ausbildungspersonal, Marketingfachleuten und Innovations-Experten.

4. Ausbildungs-Marketing

Individuelle und ganzheitliche Lösungen für Kommunikation und Recruiting

Die Beratung erfolgt individuell. Der Rundumblick gilt allen Kommunikationskanälen der Unternehmen - von der Visitenkarte und Flyer über Webseite und Social-Media-Kanäle bis zu Messeauftritten. Es wird aber auch nach innen geschaut: Wie laufen die Recruitingprozesse? Bekommen Bewerber ausreichend Feedback? Sind die Recruitingprozesse für die junge Zielgruppe durchgehend online und mobil beherrschbar?

Zielgruppen erreichen

Wer Ausbildungsplätze besetzen will, muss die junge Zielgruppe erreichen. Dafür kommt im Cluster „Zukunftsmacher“ ein TikTokTeam (TTT) zum Einsatz. Bestehend aus Jugendlichen produziert das TTT Videoclips für die jungen Plattformen aus allen Cluster-Unternehmen. E

Erprobt wird auch das Format Podcast. Damit erreicht das Cluster Multiplikatoren und Stakeholder. Der Podcast informiert über Cluster-Unternehmen, Innovationen in der Ausbildung und über Menschen, die Zukunftsberufe erlernen. Gesprächspartner sind Azubis, Ausbildungspersonal, Berufsschullehrer, Experten aus Wirtschaft, Forschung und Wissenschaft.

Zur Unterstützung der Ausbildungsbetriebe, werden nicht so stark nachgefragte Berufe besonders präsentiert. Pro Jahr ist ein Imagefilm zu einem Zielberuf geplant.

Höhepunkte bei der Präsentation des Clusters werden Teilnahmen an regionalen Messen für Ausbildung und Karriere: Oberlausitzer Karrieretage in Löbau, sowie die Ausbildungsmessen Impuls Cottbus und InsiderTreff Löbau. Bei allen Veranstaltungen sollen auf einer großen Fläche von 10 x 10 Meter moderne Technologien und Innovationen aus der Berufsausbildung gezeigt werden und erlebbar sein. Virtuelle Rundgänge durch Ausbildungsbetriebe, Treff mit der HR-Verantwortlichen im virtuellen Meetingraum, virtuelles Schweißen, 3D-Druck, etc.

5. „Unternehmen machen Schule“ – Direktmarketing für Ausbildungsbetriebe

Wir setzen auf Nähe und Vertrauen. Wen man kennt, wen man mag, wem man vertraut – bei dem wird man am ehesten eine Ausbildung beginnen. Entsprechend setzen wir auf direkte und regelmäßige Kontakte mit Schülerinnen und Schülern. Schließlich liegt das Betriebspraktikum seit vielen Jahren an der Spitze, wenn Jugendliche gefragt werden, was ihnen bei der Berufswahl am meisten hilft.

Als neuen Ansatz, der über das bewährte Praktikum hinausgeht, erprobt das Ausbildungscluster das Konzept „Unternehmen machen Schule“. Das Clustermanagement bringt Betriebe mit Partnerschulen zusammen, um regelmäßig Schülerinnen und Schüler im Prozess der praktischen Arbeit zu erleben. Wir erarbeiten eine Übersicht für eine systematische Zusammenarbeit mit regionalen Schulen erarbeitet. Ebenso ein Baukastensystem zu Formaten und Inhalten für Berufsorientierung in verschiedenen Klassenstufen und Schularten als Form des direkten Ausbildungsmarketings.

Bestehende Formate werden aufgegriffen und genutzt (Schau rein – Woche der offenen Unternehmen; Girls & Boys Day; Spätschicht; Betriebspraktika, etc.).

Lust auf Zukunftsberufe machen

Bei der Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern und deren Beratern (insbesondere Eltern und Lehrern) soll Lust auf eine Ausbildung in einem Zukunftsberuf gemacht werden. Um unabhängig von Ort und Zeit Interessenten eine Ausbildungsumgebung zu präsentieren, wird

modellhaft eine „immersive Ausbildungswelt“ erschaffen. Mithilfe von 3D-Technologie lassen sich Rundgänge durch Unternehmen und Ausbildungshallen durchführen. Für das Cluster selbst entsteht eine Umgebung inkl. virtuellem Meetingraum, den die Cluster-Unternehmen für ihr Bewerbermarketing einsetzen können. Für das Cluster ist es zusätzlich ein wirkungsvolles Tool auf Messen und anderen Veranstaltungen.

Neben virtuellen Rundgängen sind auch Workshops geplant, die Lust auf Zukunftsberufe machen. Im Rahmen der beruflichen Orientierung soll die Reihe „Digitale Technik erleben“ zum Einsatz kommen (VR/KI und Co. werden ausprobiert). Die Arbeitswelt der Zukunft wiederum zeigt der Workshop „Arbeitswelt 4.0“, der sich Themen wie Maschine-Mensch oder Design Thinking widmet.

6. Innovationen, Nachhaltigkeit und technologischer Fortschritt in der Berufsausbildung

Entscheidend für eine positive Entwicklung der Berufsausbildung wird es sein, Innovationen, technischen Fortschritt, Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu implementieren.

Unter Regie des Innovationsberater Christoph Scholze (Tragwerk) erfolgt in den Unternehmen eine Bestandsaufnahme und ein auf den Betrieb zugeschnittener Innovationstransfer. Das gelingt über unternehmensinterne Werkstatt- und Dialogformate, an denen alle beteiligt werden, die mit Ausbildung im Betrieb zu tun haben. Denn Innovationen werden selten in Personalabteilungen oder Chefbüros geboren. Sie entstehen an der Front, an der Werkbank, am Rechner, in der Azubi-Werkstatt. Diese unternehmensspezifischen Ansätze werden ergänzt durch Zusammenarbeit im Cluster, um innovative Module für die Berufsausbildung zu entwickeln.

Es ist angesichts der Innovationssprünge nicht vorhersehbar, welche Entwicklungen es im Projektverlauf geben wird. Das Ausbildungscluster dient als Plattform für angewandte Forschung und Entwicklung, das die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal mit den neuesten Technologien und Arbeitsmethoden (kollaboratives Arbeiten, VR/AR) vertraut macht.

Vertiefen wird das Cluster gemeinsam mit Partnern aus der Wissenschaft, wie sich KI in die betriebliche Ausbildung integrieren lässt.

7. Ausbildungsqualität verbessern und Ausbilder qualifizieren

Mit Gebifo aus Berlin hat das Ausbildungscluster einen bundesweit erfahrenen Partner für Innovationen und Qualität in der betrieblichen Ausbildung gewonnen. Seit 1993 beschäftigt sich das familiengeführte Unternehmen mit Personalentwicklung und Bildungsforschung - stets mit dem Fokus auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten von kleinen und mittleren Unternehmen.

Für das Ausbildungscluster entwickelt Gebifo Weiterbildungsformate zur Kompetenzentwicklung, die das Ausbildungspersonal stärken und die Qualität der Ausbildung verbessern.

Drei Themen stehen besonders im Fokus:

- Selbstgesteuerte Aus- und Weiterbildung als wesentliche Zukunftskompetenz
Ausbilder mit „Ausbilderschein“ und „normale“ Facharbeiter, die die Auszubildenden direkt im Arbeitsprozess begleiten, werden gestärkt. Ziel ist es, dass die Auszubildenden die Verantwortung für ihren Lernprozess selbst tragen. Das Ausbildungspersonal bekommt die dafür nötigen Werkzeuge und Kompetenzen.
- Der Auszubildende als Qualitätsverantwortlicher für seine Ausbildung
Mit diesem Ansatz wird die Eigenverantwortung der Auszubildenden von Beginn an gestärkt. Dazu erhalten sie neben einem betrieblichen Ausbildungsplan auch ausbildungsgerechte Betriebsaufgaben.
- Digitalisierung und nachhaltige Entwicklung
U.a. über eine Lernplattform werden Module und verschiedene Formate angeboten, etwa zu den Themen Ausbildung 4.0, Generation Z, digitale Kommunikation, digitale Tools in der Ausbildung sowie Einsatz von KI in betrieblichen Ausbildungsprozessen. Ziel ist die Steigerung der digitalen Kompetenzen des ausbildenden Personals in KKMU.

Ergänzende Weiterbildungen für Cluster-Unternehmen

Direkt über die verantwortliche Programmstelle werden vom Institut der deutschen Wirtschaft Weiterbildungen für Cluster-Unternehmen angeboten. Themenfelder sind u.a. Digitalisierung in der Ausbildung, Digitale Tools und Zusammenarbeit, Nachhaltigkeit, Ausbilder als Coach, Teamentwicklung sowie Umgang mit Konflikten.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages