

Drittes Ausbildungstreffen
25. September | Kunststoff Institut



KUNSTSTOFF
INSTITUT
LÜDENSCHIED

Herzlich Willkommen

Agenda 25. September 2026

08:00 Uhr	Check-In
08:30 Uhr	Begrüßung
	Ausbildungsstatistik 2026 (SIHK)
	Erkenntnisse zu den Werten und Erwartungen der GenZ (Arbeitgeberschmiede) und Erfahrungen aus GenX (KIMW)
10:00 Uhr	Kaffeepause
10:15 Uhr	Berufvalidierungsverfahren (SIHK)
	Rückblick / Status JOBvision Projektaktivitäten
	Neue JOBvision-Homepage
	TiZy - KI-gestützte Lösung zur Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen
	360°-Beratung für Unternehmen
11:45 Uhr	Mittagspause
12:30 Uhr	Azubi-Recruiting und -begleitung im Wandel – neue Wege, neue Denkweisen (Otto Fuchs)
	Ausblick
13:30 Uhr	Ende

Ausbildungsstatistik 2026 (SIHK)

Link / Integration

Erkenntnisse zu den Werten und Erwartungen der GenZ (Arbeitgeberschmiede) und Erfahrungen aus GenX

Brücken bauen zwischen Generationen: Erkenntnisse aus den Tandem Talks als Werkzeug für die Stärkung der regionalen Arbeitgeberattraktivität

Impulsvortrag

Saskia Haardt-Cerff, Südwestfalen Agentur GmbH

25. September 2026

ARBEITGEBER SCHMIEDE

Südwestfalen

AUF DEM WEG ZUR

TOP-ARBEITGEBER-REGION!



Arbeitgeberschmiede Südwestfalen ♥ Das Mitmach-Projekt für die Region
Initiiert von:



STARK



SCHÖN



AUTHENTISCH



SÜDWESTFALEN AGENTUR GMBH

DIE GESELLSCHAFTER



VERTRETEN DURCH



LANDRAT
THOMAS GROSCHKE



VERTRETEN DURCH



LANDRAT
RALF SCHWARZKOPF



VERTRETEN DURCH



LANDRAT
THEO MELCHER



VERTRETEN DURCH



LANDRAT
ANDREAS MÜLLER



VERTRETEN DURCH



LANDRAT
HEINRICH FRIELING



VERTRETEN DURCH



VORSITZENDER
JOHANNES HUXOL

GEMEINSAM FÜR EIN STARKES SÜDWESTFALEN

Rund 450 Unternehmen sind schon dabei!

HOCHSAUERLANDKREIS



KREIS SIEGEN-WITTGENSTEIN



KREIS SOEST



MÄRKISCHER KREIS



KREIS OLPE



GEMEINSCHAFTLICH IN SÜDWESTFALEN



HAUPTSTZ AUSSERHALB SÜDWESTFALENS



Johannes Hugel
Vorsitzender des Vereins
„Wirtschaft für Südwestfalen“

Gemeinsam setzen wir Akzente für die starke Wirtschaftsregion Südwestfalen!

Südwestfalen
ALLES ECHT!



Wie wir die Region stärken

Haben Sie Fragen zum Verein?
Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Christopher Schwermer
Südwestfalen Agentur GmbH
0 27 61 8 53 11-22
c.schwermer@sudwestfalen.com



www.regionalmarketing-swf.com



Herausgeber:
Südwestfalen Agentur GmbH, Marktplatz 15, 57474 Olpe, Telefon 0 27 61 8 53 11-22
E-Mail: info@sudwestfalen.com, www.sudwestfalen-agentur.com
Wirtschaft für Südwestfalen e.V., Klingengrube 40-42,
57474 Olpe, Telefon 0 27 61 8 53 11-22
Stand April 2018

Wir setzen Südwestfalen auf die Agenda!

REGIONAL MARKETING Südwestfalen



STANDORT- PORTAL

Auf suedwestfalen.com finden
Bewerbende ein „Welcome Center“
und alle Informationen
zum Leben und Arbeiten
in Südwestfalen.

HEIM- VORTEIL

Mit dem Pilotprojekt
„Heimvorteil HSK“ holen wir
z.B. Fachkräfte zurück
in die Heimat.

GAP YEAR SÜDWESTFALEN

Das Berufsorientierungsjahr
bringt Schulabgängerinnen
in südwestfälische
Unternehmen.

FACHKRÄFTE- AKTIONEN

Wir informieren am Südwestfalen-
Stand Bewerbende über die
Arbeitgeber in unserer Region &
versenden „Bewerbersteckbriefe“
an die Unternehmen.

PERSÖNLICHER AUSTAUSCH

Vor Ort oder digital:
Unternehmen netzwerken
und lernen in verschiedenen
Formaten voneinander.

STANDORT- MATERIALIEN

Ob Bilderpool, Broschüren,
Erlebnisführer oder
Bewerbermappen – unter
suedwestfalen-shop.com
können Sie kostenlos bestellen.

ERHÖHUNG DER SICHTBARKEIT

Wir bieten Ihnen verschiedene
Optionen, sichtbar zu werden:
Ob als „Arbeitgeber der Woche“
oder als Partner bei
verschiedenen Aktionen.

ARBEITGEBER- SCHMIEDE

Wir positionieren Südwestfalen
als Top-Arbeitgeberregion
und bieten zahlreiche
Mitmach-Optionen an.

#FACHKRÄFTE GEWINNEN

#ARBEITGEBER STÄRKEN

EIN STARKER VEREIN



LOBBYARBEIT

Ob Düsseldorf oder Berlin:
Wir bringen Südwestfalen
auf die politische Agenda.

LKW-KAMPAGNE ZUM MITMACHEN & SPONSORING

Gemeinsam setzen wir die Region
in Szene, z.B. mit mehr als 60
„Südwestfalen-LKW“.

VIDEO- WETTBEWERB

Der Wettbewerb „Kracher des Jahres“
bietet Innovationen aus
Südwestfalen eine große Bühne.

PR & SOCIAL MEDIA

Ob „Welt am Sonntag“-Sonderver-
öffentlichung, eigenes „Südwestfalen
Magazin“, TikTok oder Instagram:
Wir zeigen Südwestfalen frisch
auf allen Kanälen.

#IMAGESTÄRKUNG DER REGION



Starke Wirtschaft, schöne Landschaft,
authentische Menschen...

**Die Basis um Südwestfalen als Top-
Arbeitgeberregion zu positionieren.**

ARBEITGEBER SCHMIEDE

Südwestfalen

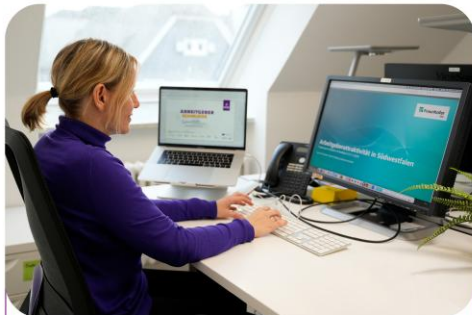
AUF DEM WEG ZUR

TOP-ARBEITGEBER-REGION!



Arbeitgeberschmiede Südwestfalen ♥ Das Mitmach-Projekt für die Region
Initiiert von:

ANALYSE



MITARBEITENDEN-BEFragung

SPIEGEL-ANGEBOT

SCOUTING FÜR KMU

DIVERSITÄT



HOCHSCHUL-LOTSIN

KULTURELLE DIVERSITÄT

WELCOME INTERNATIONALS

NEXT GEN



TANDEM TALKS

AZUBI-SOMMERHAUS

GAP YEAR SÜDWESTFALEN

DIE IDEE

In Tandems werden Nachwuchskräfte und erfahrene Fach- und Führungskräfte zusammengebracht.

Dabei lernen beide Generationen auf Augenhöhe voneinander, um durch das direkte Gespräch zu neuen Erkenntnissen zu gelangen, die für die Innovationskraft des Unternehmens von hoher Bedeutung sind.



Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

**Wir haben die
Unternehmen
gefragt:**

Wie gefällt Euch
die Idee des
Reverse
Mentorings?



**NEXT
GEN**



**GEN
WHATEVER**



● Digitalisierung

● Generationenvielfalt

● Führung

● Fehlerkultur

● Kommunikation

● Ausbildungsmarketing



KONZEPTION

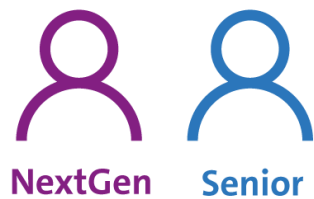
Aus dem Feedback wurden die TANDEM TALKS – einem generationsübergreifenden Austausch auf Augenhöhe zu Themen, die von den Unternehmen gewünscht wurden.

DIE TANDEM TALKS

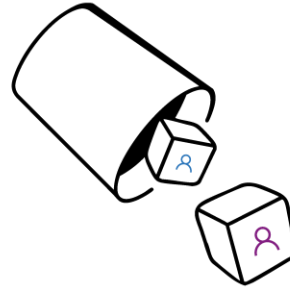
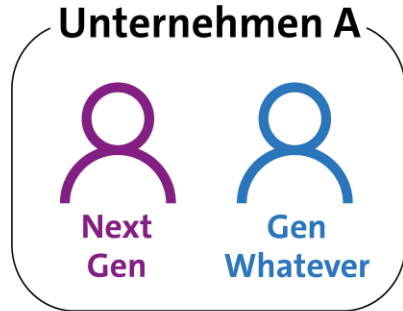
In **generationenübergreifenden Tandems** begegneten sich Nachwuchskräfte und erfahrene Führungspersönlichkeiten auf Augenhöhe.

Moderierte Workshops, persönliche Gespräche und **überbetrieblicher Austausch** ermöglichten **Perspektivwechsel**, förderten **Future Skills** und lieferten **frische Impulse für die Weiterentwicklung im Unternehmen.**

DAS TANDEM



DIE TANDEM TALKS



VIER WORKSHOPS – VIER THEMEN

1. Perspektiven verstehen und voneinander lernen
2. Lernen aus Fehlern und Verantwortung gestalten
3. Digitale Kompetenz trifft Lebenserfahrung
4. Unternehmenskultur im Wandel – gemeinsam gestalten





JUNG TRIFFT ALT

WARUM ENTSTEHEN GENERATIONENKLISCHEES –
UND WIE LÖSEN WIR SIE AUF?



**ARBEITGEBER
SCHMIEDE**
SÜDWESTFALEN



Welche Zuschreibungen begegnen den Generationen?

LEARNINGS

Gen Z

hat...

- kurze Aufmerksamkeitsspannen
- mangelnde Verbindlichkeit
- starke Work-Life-Balance-Orientierung
- Selbstüberschätzung
- Online-Orientierung und
- fehlendes kritisches Denken zugeschrieben

Gen Whatever

Ist...

- festgefahren
- kontrollierend
- wenig fehlertolerant
- hierarchisch
- wenig wertschätzend
- ineffizient
- wenig sensibel für mentale Gesundheit

Welche Bilder haben die Generationen voneinander?

LEARNINGS

Impuls für Arbeitgeber

- Statt „Die Jungen wollen nicht arbeiten“ oder „Die Alten sind festgefahren“ braucht es Austausch zwischen den Generationen zu den Fragen wie:
 - Was braucht diese Person in ihrer aktuellen Lebenslage?
 - Was bedeutet Verbindlichkeit konkret?
 - Was heißt gute Leistung?
 - Wie viel Orientierung braucht Verantwortung?
 - Welche Formen von Präsenz, Erreichbarkeit und Feedback sind sinnvoll?

Alle wollen klare Kommunikation – aber nicht alle meinen dasselbe damit

- insbesondere **jüngere Teilnehmende** bevorzugen **kurze schriftliche Kommunikation** – etwa E-Mails mit klaren Arbeitsanweisungen – das wird als effizienter betrachtet als ständige Meetings.
- für viele **erfahrenere Beschäftigte** sind **persönliche Gespräche** stärker mit Beziehungspflege, Zugehörigkeit und guter Zusammenarbeit verbunden

LEARNINGS

Alle wollen klare Kommunikation – aber nicht alle meinen dasselbe damit

Impuls für Arbeitgeber

- Daraus ergibt sich kein Entweder-oder:
 - Die entscheidende Gestaltungsfrage lautet:
 - Welche Kommunikationsform passt zu welchem Anlass?
 - Nicht jede Information braucht ein Meeting.
 - Nicht jedes sensible Thema gehört in eine E-Mail.

LEARNINGS

GUTE FÜHRUNG

WAS ERWARTEN UNTERSCHIEDLICHE GENERATIONEN?



**ARBEITGEBER
SCHMIEDE**
SÜDWESTFALEN



**tandem
talks**

Fehlerkultur braucht Balance – weder Angst noch Beliebigkeit

- In klassischen Arbeitswelten galten Fehler häufig als Schwäche und wurden mit Schuldzuweisungen oder Sanktionen verbunden. Heute werden Fehler stärker als Lernquelle verstanden. Zugleich wurde klar: Fehlerkultur bedeutet nicht, dass alles erlaubt ist. Sie bedeutet, gemeinsam zu lernen
- Über die Gen Z wurde gesagt:
 - keine oder wenig Konsequenz bei Fehlern
 - fast zu viel in „Watte gepackt“
- Über die Generation Whatever wurde gesagt:
 - Es gibt keine Feedbackgespräche
 - und zu wenig Dialog

LEARNINGS

Fehlerkultur braucht Balance – weder Angst noch Beliebigkeit

LEARNINGS

Impuls für Arbeitgeber

- Nach Fehlern sollten Teams nicht zuerst fragen: Wer war schuld?
- Sondern:
 - Was ist passiert?
 - Was lernen wir daraus?
 - Was verändern wir konkret?
- Daraus ergibt sich eine Balance aus Lernchance, Verantwortung, Klarheit und psychologischer Sicherheit.

Verantwortung braucht Zutrauen und Orientierung

- Erfahrene Kolleginnen, Kollegen oder Führungskräfte verstehen die **Übertragung von Verantwortung häufig als Vertrauensbeweis**: „Ich traue dir das zu.“
- Bei jüngeren Mitarbeitenden kann derselbe Schritt jedoch zunächst Unsicherheit auslösen:
 - Wie groß ist die Aufgabe?
 - Welche Erwartungen sind damit verbunden?
 - Was passiert, wenn ich Fehler mache?
 - Wo bekomme ich Unterstützung?
- Gerade bei der Gen Z wurde sichtbar:
 - **Verantwortung wird positiv bewertet, wenn sie Entwicklung ermöglicht**. Sie braucht aber einen klaren Rahmen. Verantwortung ohne Zielklärung, Rückendeckung und Feedback kann schnell als Überforderung erlebt werden.

LEARNINGS

Verantwortung braucht Zutrauen und Orientierung

LEARNINGS

Impuls für Arbeitgeber

- Für Führung und Ausbildung bedeutet das:
 - Verantwortung sollte nicht nur übertragen, sondern gemeinsam übersetzt werden. Ein Entwicklungsauftrag braucht
 - Ziel, Umfang, Spielraum, Ansprechperson und Reflexionspunkt.
- Verantwortung ist für jüngere Mitarbeitende dann wertschätzend und motivierend, wenn sie nicht wie ein Sprung ins kalte Wasser wirkt, sondern wie ein begleitender Entwicklungsschritt.

WIE ERREICHEN WIR DIE GEN Z UND WAS BEDEUTET DAS FÜR AUSBILDUNG UND RECRUITING?



**ARBEITGEBER
SCHMIEDE**
SÜDWESTFALEN



**tandem
talks**

Digitalisierung gelingt nur, wenn der Mensch im Mittelpunkt bleibt

- Digitalisierung wurde als Chance und Risiko zugleich beschrieben
- **Chancen:**
 - KI-Tools können bei Formulierungen unterstützen
 - Apps erleichtern Alltag und Arbeit
 - Bewerbermanagement wird transparenter
 - jüngere Mitarbeitende können bei digitalen Fragen helfen
 - Prozesse lassen sich vereinfachen
 - Digitalisierung kann helfen, Wissensverluste durch den demografischen Wandel abzufedern
- **Risiken:**
 - Cybersicherheit
 - Überwachung
 - Zweifel älterer Mitarbeitender
 - Verweigerung
 - Abhängigkeit von KI
 - Intransparenz und das Gefühl, nicht schnell genug lernen zu können

LEARNINGS

Digitalisierung gelingt nur, wenn der Mensch im Mittelpunkt bleibt

Impuls für Arbeitgeber

- Digitalisierung sollte als gemeinsamer Lernprozess gestaltet werden:
 - jüngere Beschäftigte bringen Toolwissen und Trends ein
 - Erfahrene Beschäftigte Kontext, Qualitätsmaßstäbe, Prozesswissen und Urteilskraft
 - ABER: Jede Generation hat digitale Veränderungen erlebt – entscheidend ist die Bereitschaft, voneinander zu lernen.

LEARNINGS

Recruiting und Azubi-Marketing: Authentizität schlägt Hochglanz

- Junge Menschen benennen als wichtige Inhalte in Stellenausschreibungen und auf Websites:
 - Echte Einblicke in den Arbeitsalltag
 - Entwicklungsmöglichkeiten
 - Hard facts: Gehalt und (flexible) Arbeitszeiten
 - einen guten Ruf
 - gelebte Werte
 - Weiterbildung
 - und den Fokus auf den Menschen

LEARNINGS

Recruiting und Azubi-Marketing: Authentizität schlägt Hochglanz

- Bei der Jobsuche wurden unter anderem Instagram, TikTok, Karriere Südwestfalen, LinkedIn sowie persönliche Empfehlungen genannt
- Im Bewerbungsprozess sind wichtig:
 - persönliche Kennenlerngespräche
 - schnelle Reaktionen
 - schnelle Zusagen
 - Chancengleichheit
 - angenehme Gesprächsatmosphäre

LEARNINGS

Recruiting und Azubi-Marketing: Authentizität schlägt Hochglanz

LEARNINGS

Impuls für Arbeitgeber

Junge Bewerberinnen und Bewerber achten nicht nur auf das Versprechen, sondern auf **Glaubwürdigkeit**.

Arbeitgebermarke entsteht **nicht primär durch Kampagnen**, sondern durch **erlebbare Kultur**. Wer Werte, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsalltag transparent zeigt, erhöht Vertrauen.

- Karriereseiten verständlicher, konkreter und menschlicher gestalten.
- Gehalts- und Entwicklungsperspektiven transparenter machen.
- Bewerbungsprozesse beschleunigen und Rückmeldungen verbindlich geben.
- Azubis und junge Mitarbeitende in Social-Media-Inhalte einbinden.
- Nicht nur Benefits zeigen, sondern echte Einblicke in Teams, Aufgaben und Kultur ermöglichen.

FEEDBACK STATT FUNKSTILLE:
WIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN
GENERATIONEN GELINGT



Führung: Vom Kontrollieren zum Befähigen

LEARNINGS

Impuls für Arbeitgeber

- Ziele und Erwartungen explizit machen.
- Verantwortung in erreichbaren Stufen übertragen.
- Regelmäßige Reflexionspunkte vereinbaren.
- Fehler als Lernanlässe nutzen.
- Feedback nicht nur top-down, sondern in beide Richtungen ermöglichen.
- Arbeitgeber sollten nicht versuchen, „die Generationen“ unterschiedlich zu behandeln, sondern Bedingungen schaffen, in denen unterschiedliche Menschen gut miteinander arbeiten und voneinander lernen können.

LEARNINGS AUS DEN TANDEM TALKS

1. Generationenunterschiede gibt es – und es lohnt sich, über sie zu sprechen.

Unterschiedliche Sozialisation, Arbeitswelten und Erfahrungen prägen Erwartungen an Arbeit, Führung, Kommunikation und Verantwortung.



LEARNINGS AUS DEN TANDEM TALKS

2. Nicht jeder Unterschied ist ein Generationenunterschied.

Lebensphase, Berufserfahrung, Funktion, Persönlichkeit und persönliche Situation wirken mindestens ebenso stark.



LEARNINGS AUS DEN TANDEM TALKS

3. Gerade deshalb ist der Generationendialog wertvoll.

Im Gespräch werden Zuschreibungen überprüfbar: Was steckt tatsächlich hinter „unverbindlich“, „festgefahren“, „zu sensibel“ oder „kontrollierend“?



LEARNINGS AUS DEN TANDEM TALKS

4. Hinter vielen vermeintlichen Gegensätzen stehen ähnliche Bedürfnisse.

Sicherheit, Wertschätzung, Orientierung, Entwicklung, Zugehörigkeit, Vertrauen und wirksames Feedback tauchten generationenübergreifend auf.



LEARNINGS AUS DEN TANDEM TALKS

5. Arbeitgeber müssen nicht für jede Generation eine eigene Arbeitswelt bauen.

ABER: Sie sollten Räume schaffen, in denen unterschiedliche Erwartungen ausgesprochen, Wissen geteilt und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Generationenvielfalt wird dann zur Stärke, wenn wir nicht übereinander reden, sondern miteinander.

Checkliste für Arbeitgeber

LEARNINGS

Thema	Prüffrage	Einschätzung
Generationen	Haben wir Formate, in denen unterschiedliche Generationen Erwartungen offen ansprechen können?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Kommunikation	Ist klar, wann wir E-Mail, Chat, Meeting oder 1:1-Gespräch nutzen?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Verantwortung	Klären wir bei neuen Aufgaben Ziel, Umfang, Spielraum und Unterstützung?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Fehlerkultur	Gibt es Lernrunden, in denen Fehler ohne Schuldzuweisung ausgewertet werden?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Feedback	Erhalten junge und erfahrene Mitarbeitende regelmäßig beidseitiges Feedback?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Digitalisierung	Gibt es Lernräume, in denen digitale Tools niedrigschwellig ausprobiert werden können?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Recruiting	Zeigen wir Gehalt, Entwicklungsmöglichkeiten, Werte und Arbeitsalltag transparent?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
Kultur	Erleben Mitarbeitende Wertschätzung, Zugehörigkeit und psychologische Sicherheit?	☐ ja ☐ teilweise ☐ nein

GEBER SCHMIEDE

Südwestfalen

AUF DEM WEG ZUR

ARBEITGEBER-REGION!



SCHMIEDE-SWF.COM



WAS HAT EINFLUSS AUF TENDENZEN?

Die Rolle der Technologie
Die Rolle der Politik
Die Rolle der Wirtschaft
Die Rolle der Gesellschaft
Die Rolle der Umwelt

Die Rolle der Politik
Die Rolle der Wirtschaft
Die Rolle der Gesellschaft
Die Rolle der Umwelt



Saskia Haardt-Cerff

Projektleitung Arbeitgeberschmiede Südwestfalen

Südwestfalen Agentur GmbH

0151 2772 8020

s.haardt@suedwestfalen.com

Infos:



- ▶ Wirklich gute Format, was es geschafft hat, Vorurteile abzubauen und gegenseitiges Verständnis auf die Sichtweise des Anderen aufzubauen
- ▶ Teilweise falsche Vorstellung den GenZ zu den 70er/80er Jahren (Hausbau)
- ▶ Es gibt nicht „die GenZ“ – unterschiedliche Ideale
z.B. Wohnort; Altersabhängigkeit)
- ▶ Größtes Missverständnis ist „Wertschätzung / Führung“
 - andere Sozialisation bzgl. Feedback (kein „nicht gemeckert = gut“)
 - Eigenständigkeit / -verantwortung ist selten Ziel der GenZ
 - „Freiräume“ werden als das Zurückhalten von Informationen bewertet

=> klare Aufgabenstellung, Randbedingung, Termine und Feedback!



Berufsvalidierungsverfahren (SIHK)

Link / Integration

Rückblick / Status JOBvision Projektaktivitäten

Seit dem letzten Treffen...

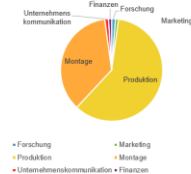
- ▶ LEARNTEC Karlsruhe – Lernprogramme/Plattformen
- ▶ Ausbildungsmesse an der Volme – klein aber fein
- ▶ Marketingfrühstück IHK – GEO / SEO
- ▶ Kunststoffnetz Franken – indische Azubis & Kindergartenheft
- ▶ Hydro-Veranstaltung – Transfergesellschaft
- ▶ ZPE in Köln – in Stellenanzeigen mehr den Arbeitsalltag erklären...



- ▶ Imagevideo & Powerpoint [Kunststoff](#)
- ▶ Kooperationsgespräche mit Prof. Jürgen Sauser ([Zukunftsschmiede NRW](#)) – Integration von KI in Module des Technikzentrums
- ▶ Farbmessung (wird integriert) – weitere Stationen sind erwünscht
- ▶ Umbau Finanzmodul, um Zusammenhänge besser zu verstehen

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Gehälter	Anzahl	Jahresgehälter	Stundenlohn	inkl. Arbeitgeberkosten	inkl. Gemeinkosten	Anteil an 1 Produkt	Produktivitätsfaktor	Personalkosten je Produkt		
1											
2	Forschung	1	50.000 €	24	29 €	35 €	2%	70%	1 €	1%	
3	Marketing	2	40.000 €	19	23 €	28 €	2%	70%	1 €	1%	
4	Produktion	2	50.000 €	24	29 €	35 €	100%	70%	50 €	60%	
5	Montage	4	30.000 €	14	17 €	21 €	100%	70%	30 €	36%	
6	Unternehmenskommunikation	1	50.000 €	24	29 €	35 €	2%	70%	1 €	1%	
7	Finanzen	2	40.000 €	19	23 €	28 €	2%	70%	1 €	1%	
8	Personalkosten pro Stunde								83 €	100%	
9											
10											
11	Gemeinkosten	Produkte im Unternehmen	Arbeitsstunden / Krankenstand / Monat	Produktivität	Arbeitsstunden / Monat inkl. Urlaub, Krankheit, Produktivität						
12		20%	50	20	4%	83%					
13						17,6					
14		Tage/Monat		30							
15		Arbeitsstage/Monat		20							
16		abzgl. Urlaub/Krankheit/Produktivität		13,92							
17				70%							
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											
98											
99											
100											

Verteilung Personalkosten



- ▶ Projekttag (BNE-Projektwoche) für die Adolf-Reichwein-Gesamtschule
 - KIMW
 - Technikzentrum
 - TUMO

- ▶ Projektwoche Kunststoff für das Bergstadtgymnasium
 - 1. Tag – intern
 - 2. Tag – KIMW
 - 3. Tag – Technikzentrum (Test Finanzmodul)
 - 4. Tag – Firmenbesichtigung Busch-Jaeger / Kostal

- ▶ Kooperationsgespräche
 - Zeppelin Gymnasium (Herr Jaques)
 - Theodor-Heuss-Realschule (Frau Langs-Blöink)
 - Richard-Schirrmann-Realschule (Herr Halbe)
 - Städt. Adolf-Reichwein-Gesamtschule (Herr Thiessenhusen)
 - Freie christliche Realschule (Herr Jung)

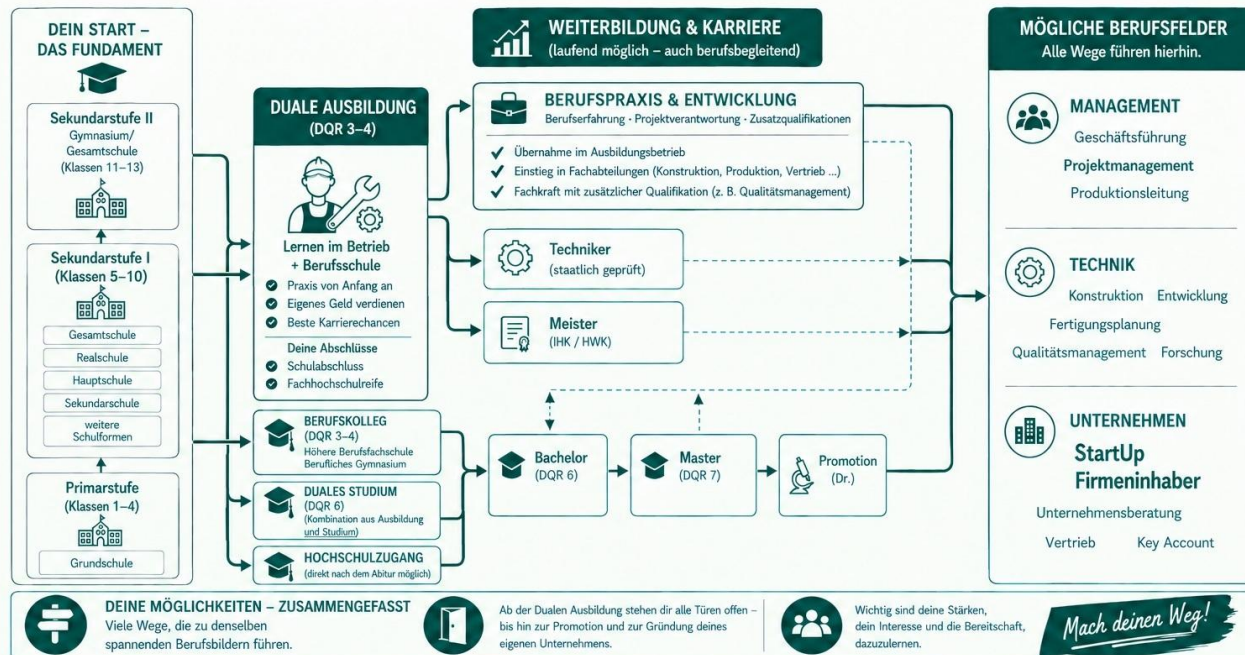
- ▶ Erinnerung – [Mängel- & Wunschliste GHS](#) für die Hauptschule Stadtpark (Gerätedurchsicht, Stellung von Maschinen/Anlagen, neue Werkbänke)

Vom Schulabschluss zur Karriere

Mit der Dualen technischen Ausbildung stehen dir alle Wege offen.

JOBVISION

CORE 4.0

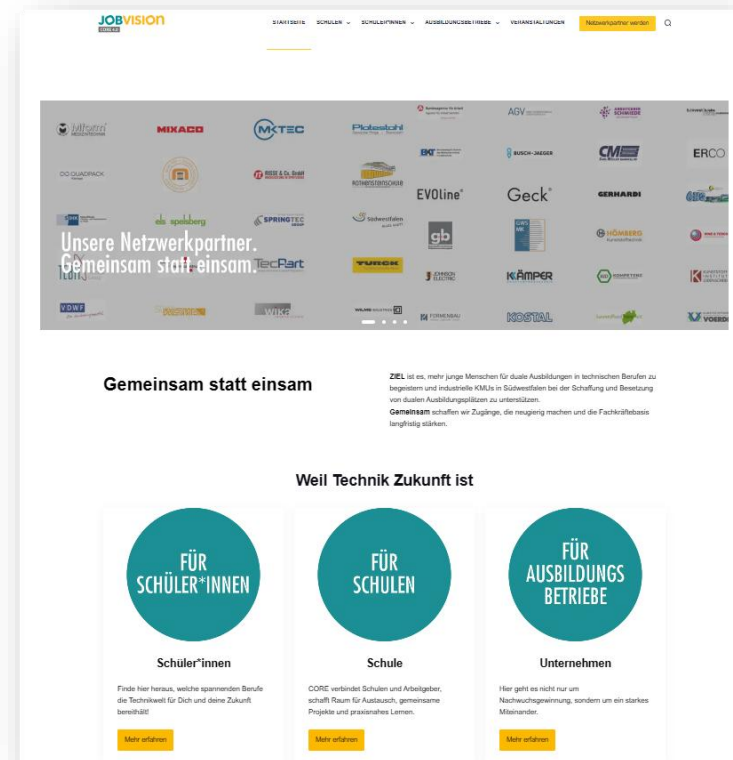


DQR = Deutscher Qualifikationsrahmen | IHK = Industrie- und Handelskammer | HWK = Handwerkskammer | aevo = Ausbilder-Eignungsverordnung

Erstellt mit KI-Unterstützung im Rahmen des JOBvision Projekts Core 4.0
Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Familie,
Senioren, Frauen und Jugend.

Neue JOB-Vision Homepage inkl. KI-Suche

- ▶ Unterstützung für Firmen
- ▶ Handouts der Ausbildungstreffen
- ▶ Abonnierbarer Kalender
- ▶ Anmeldung Netzwerk über Button
- ▶ TiZy - KI-unterstützte Suche für Praktikums- und Ausbildungsplätze (Premiere auf der ZAK)



- ▶ Import-Liste mit Direktlink zu den Netzwerkpartnern
- ▶ „bevorzuge KMU“ und erkläre den Vorteil
- ▶ Meta-Suche in Karriereportalen:
jobnavi-mk; karriere-suedwestfalen; Agentur für Arbeit; ausbildung.nrw; div. kommerzielle Portale...
- ▶ Zusatzinformationen für Anfragende

Unsere KI für Ausbildungen und Praktika



Moin! Ich bin **tiZy**, die KI von Jobvision CORE. Ich helfe dir beim Finden von Ausbildungen oder Praktika in technischen Berufen in Südwestfalen. Sag mir kurz, worauf du Lust hast – den Rest übernehme ich.

Schritt 1 von 6 · Was suchst du?

Was suchst du gerade?



Praktikum
Ein paar Tage oder Wochen reinschnuppern.



Ausbildungsplatz
Mit Vertrag, eigenem Geld und Abschluss.

Weiter →



Praktikum – gute Wahl, um erst mal reinschnuppern. Wann hättest du Zeit?

Schritt 2 von 6 · Wann?

Wann soll es losgehen?

Trag deinen Wunschzeitraum ein – ungefähr reicht völlig.

Von

Bis

02. 11. 2026

06. 11. 2026

☐

Bin zeitlich flexibel

Gewünschte Dauer (Wochen)

z. B. 2

Freiwillig – hilft mir einzuschätzen, was zeitlich passt.

← Zurück

Weiter →



Und was reizt dich?

Schritt 3 von 6 · Berufswunsch

Hast du schon einen Beruf im Kopf?

Egal, ob konkreter Berufswunsch oder nur eine Idee – ich finde etwas für dich.

Mein Berufswunsch

Metall

Fachkraft für Metalltechnik

Verfahrenstechnologe*in Metall

☐ Ich weiß es noch nicht

Völlig okay. Dann finden wir es im nächsten Schritt gemeinsam heraus.

← Zurück

Weiter →



Und was reizt dich?

Schritt 3 von 6 · Berufswunsch

Hast du schon einen Beruf im Kopf?

Egal, ob konkreter Berufswunsch oder nur eine Idee – ich finde etwas für dich.

Mein Berufswunsch

z. B. Mechatroniker*in, Fachinformatik, „irgendwas mit Metall“

oder

☒ Ich weiß es noch nicht

Völlig okay. Dann finden wir es im nächsten Schritt gemeinsam heraus.

← Zurück

Weiter →

Ausbildungen & Praktika finden III



Jetzt brauche ich noch, wo du wohnst.

Schritt 4 von 6 - Wo?

Wo soll es sein?

Postleitzahl oder Ort

58507 Lüdenschied

Wie weit darf der Weg sein?

0 5 10 15 20 25 30

bis 10 km um Lüdenschied

^ Orte eingrenzen (optional) 3 Orte

Falls ich nur nach Praktika an bestimmten Orten suchen soll.

Lüdenschied Altena Schalksmühle Halver Nachrodt-Wiblingwerde

Werdohl

← Zurück

Weiter →



Weil du beim Beruf noch offen bist, hilft mir dieser Schritt am meisten.

Schritt 5 von 6 - Über dich

Verrate mir mehr über dich

Das hier ist jetzt meine wichtigste Grundlage – sag mir mindestens 5 Dinge über dich, dann kann ich loslegen. Oben rechts an jeder Rubrik steht, wie viel ich dort brauche.

💡 Was dich interessiert 0/1 ▾

🔧 Wie dein Arbeitstag aussehen soll 0/2 ▾

★ Deine Stärken 0/1 ▾

🎓 Angestrebter Schulabschluss 0/1 ▾

🎮 Was dir am Job wichtig ist ▾

← Zurück

Weiter →

Ausbildungen & Praktika finden III

 **Was dir am Job wichtig ist** 

Such dir ruhig mehrere aus – ich gewichte danach.

Eine gute Ausbildungsvergütung

Übernahme nach der Ausbildung

Weiterbildung und Aufstieg (Techniker, Meister)

Später studieren können (auch dual)

Ein sicherer Arbeitsplatz

Nette Leute und gutes Klima

Moderne Maschinen und Technik

Produkte, hinter denen ich stehen kann

Ein kurzer Arbeitsweg

Feste, planbare Arbeitszeiten

Internationale Firma, vielleicht mal ins Ausland

Gute Betreuung, jemand der Zeit für mich hat

Schritt 6 von 6 · Fast fertig

Willst du mir noch etwas mitgeben?

Alles, was mir sonst helfen könnte: besondere Bedürfnisse, was dir wichtig ist, Betriebe, die du schon kennst usw.

Weitere Anmerkungen (optional)

Schreib einfach frei heraus ...

 **Bitte nichts hineinschreiben, woran man dich erkennt – und nichts über deine Gesundheit.** Also keinen Namen, keine genaue Adresse, keine Telefonnummer, E-Mail-Adresse oder ärztliche Diagnosen – auch nicht von anderen.

☒ Ich habe keine persönlichen Daten oder Gesundheitsdaten von mir oder anderen angegeben. *

Was mit deinen Angaben passiert, steht in unserer [Datenschutzerklärung](#).

Das habe ich mir gemerkt

Ich suche	ein Praktikum
Zeitraum	02.11.2026 bis 06.11.2026
Berufswunsch	noch offen – finden wir zusammen heraus
Suchgebiet	58507 Lüdenschied · bis 10 km
Angaben über dich	11 Angaben

 Zurück

Praktikum finden 



Ich schreibe meine Vorschläge auf ...



Das kann ein paar Minuten dauern. Lass die Seite so lange offen.



Du suchst ein Praktikum und hast als Richtung „irgendwas mit Werkzeugen“ angegeben. Das lese ich als Metall und Werkzeugbau – also Berufe, in denen man Werkzeuge herstellt, wartet oder damit präzise Teile fertigt. In Lüdenschied und Umgebung gibt es dazu mehrere ausgeschriebene Praktika, alle zeitlich flexibel. Ich habe nach Werkzeug-Bezug, Entfernung und den Angaben in den Anzeigen sortiert.

Das habe ich für dich gefunden

1 PRAKTIKUM

Praktikum im Werkzeugbau (Werkzeugmechaniker - Feinwerkmechaniker im Formenbau)

Wilfrid Humme GmbH -Präzisionswerkzeugbau- · Lüdenschied

Werkzeugbau zum Anfassen, mitten in Lüdenschied

am Wohnort

Werkzeugbau mit CAD/CAM

Ausbildungsbetrieb

Beginn nach Absprache

Beginn Nach Absprache

Dauer 1 Woche

Warum das zu dir passt



Zur Ausschreibung

- ▶ Fokus auf responsives Design
- ▶ Verbesserungen sind in Arbeit – gerne Feedback
- ▶ Verbreitung
 - Gewinnspiel auf der ZAK-Ausbildungsmesse
 - Verteilung an Schulen und Organisationen
 - Social-Media Beiträge (folgt)



JOBVISION
CORE 4.0
Career Orientation and Recruitment Enhancement 4.0

**DEINE
ZUKUNFT.
DEINE
CHANCE.**

WIR UNTERSTÜTZEN DICH!

NOCH KEINEN PLAN?
Du weißt noch nicht, welcher Beruf zu dir passt?
Du suchst ein Praktikum oder eine Ausbildung?
Wir helfen dabei - **kostenlos und persönlich.**

**STARTE
JETZT IN DEINE
ZUKUNFT**

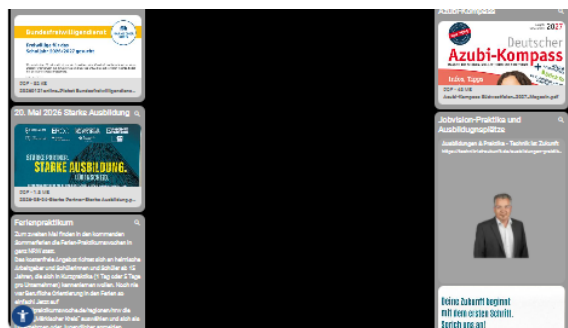
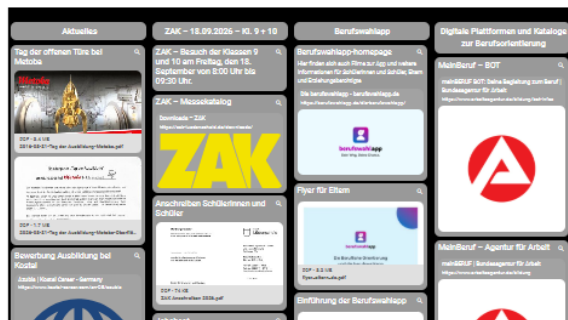
 PRAKTIKUM FINDEN Wir helfen dir, das richtige Praktikum zu finden.	 BERUFE ENTDECKEN Entdecke technische Ausbildungsberufe und deine Stärken	 UNTERNEHMEN KENNENLERNEN Lerne Unternehmen aus deiner Region kennen	 EVENTS & VERANSTALTUNGEN Nimm an spannenden Veranstaltungen teil	 TPPS & INFOS Erhalte Tipps zur Bewerbung und zum Berufseinstieg	 PERSÖNLICHE UNTERSTÜTZUNG Wir beraten dich persönlich und individuell
---	---	--	---	--	--


**JETZT
ENTDECKEN!**
Scannen & mehr erfahren

www.technik-ist-zukunft.de

**DEINE REGION.
DEINE PERSPEKTIVEN.**
Gemeinsam finden wir deinen Weg in eine erfolgreiche Zukunft

► Digitales, schwarzes Brett der Freien Christlichen Realschule



360°-Beratung für Unternehmen

- ▶ Die Mehrzahl der Aktivitäten findet durch uns im Hintergrund statt, ohne, dass Sie aktiv mitwirken müssen - wir versuchen, ihren Aufwand so gering wie möglich zu halten
- ▶ Wir sichten zunächst ihrer Außendarstellung
 - Auffindbarkeit
 - Unternehmensdarstellung
 - Stellenanzeige
 - Bewerbungsprozess etc.
- ▶ Start-/Kernpunkt ist eine Befragung bei Ihnen vor Ort (Checkliste, ca. 1 Stunde)

- ▶ Ein wenig Statistik müssen wir abfragen, um Erfolge messen zu können und eine Gesamtstatistik für unsere Region zu erhalten
- ▶ Wir nehmen ihre Painpoints und Wünsche auf und hinterfragen z.B. Benefits
- ▶ Als Gesamtergebnis erhalten Sie keine komplexe Analysedokumentation, sondern konkrete Maßnahmenvorschläge

Alle Leistungen sind weiterhin kostenfrei und bleiben anonym!

01 Zahlen & Ausgangslage

Wie ist die aktuelle Situation?

02 JOBvision-Check

Wie wirkt das Unternehmen nach außen?

03 Recruiting-Check

Wie erleben Bewerber den Weg zur Bewerbung?

04 Bedarfsermittlung

Was steckt hinter den Ergebnissen?

05 Maßnahmenplan

Was wird verändert und wobei hilft JOBvision?

Das Unternehmen beantwortet nur die wichtigsten statistischen Fragen

Wo steht ihr
Unternehmen bei der
Gewinnung und
Bindung technischer
Auszubildender aktuell



Besetzungsquote

Bewerbungen

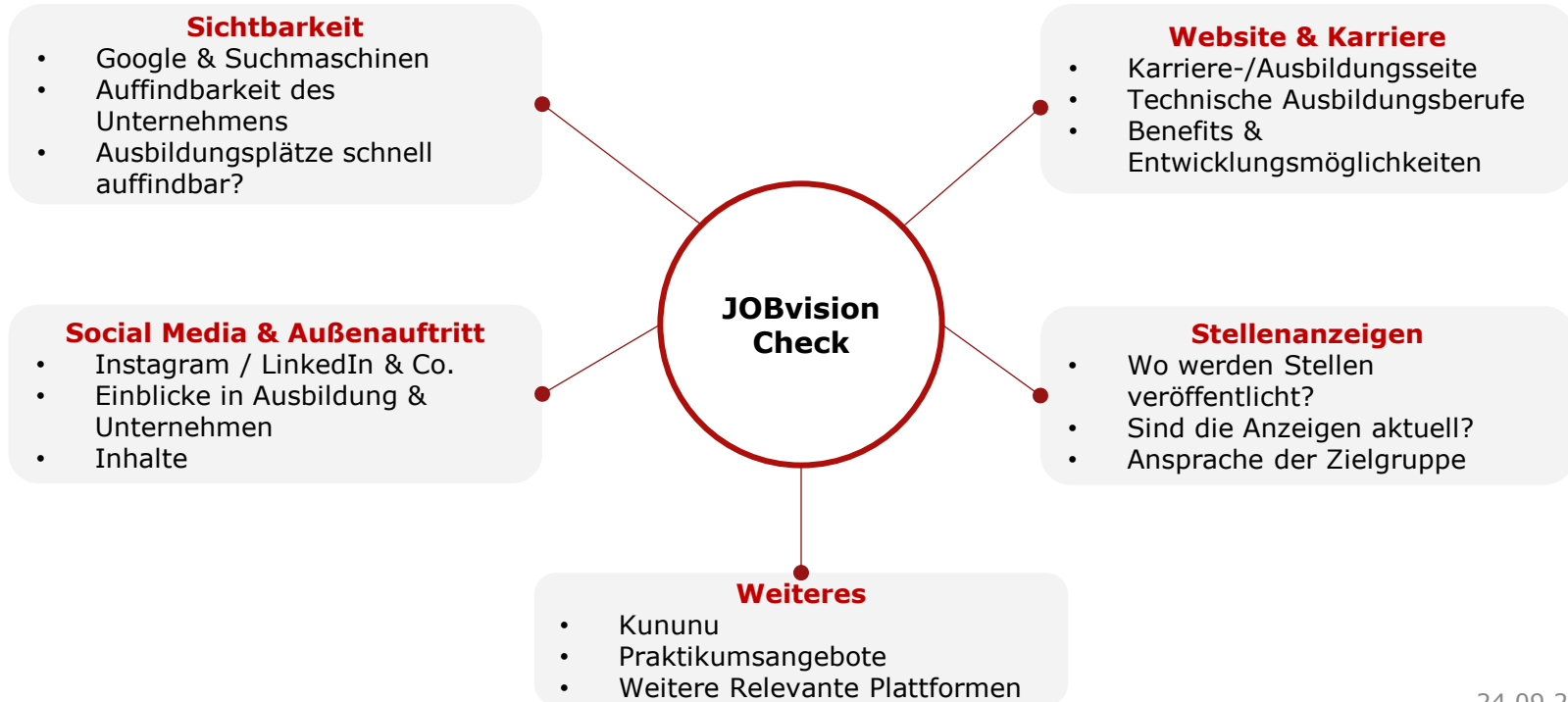
Abbrüche

Ziel ist es
herauszufinden, wo die
Herausforderungen
liegen

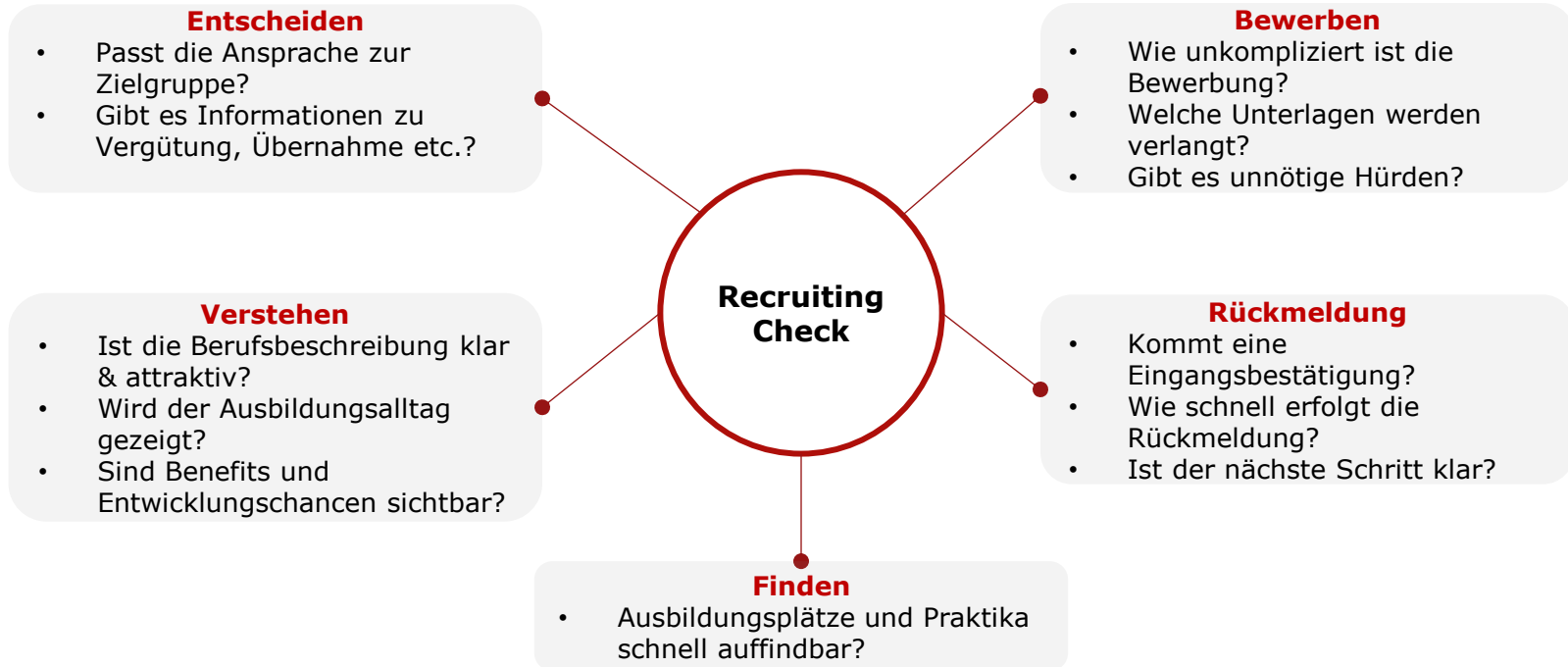


- ▶ Wenig Bewerbungen? → Sichtbarkeit & Ansprache genauer betrachten
- ▶ Viele Bewerbungen, aber wenig passende? → Zielgruppenansprache & Stellenanzeige prüfen
- ▶ Plätze werden besetzt, aber viele brechen ab? → Ausbildungsorganisation & Bindung betrachten

Was öffentlich sichtbar ist, recherchiert JOBvision selbst



Wir betrachten den Bewerbungsweg aus Sicht eines potenziellen Bewerbers



Wir fragen nur dort nach, wo externe Recherche nicht ausreicht



Das Ergebnis

Wir verstehen die interne Situation hinter den Zahlen und den externen Beobachtungen.

Die Erkenntnisse fließen direkt in die Maßnahmenplanung ein.

So profitieren Sie

- ✓ Individuelle und passgenaue Empfehlungen
- ✓ Konkrete Ansatzpunkte für die Umsetzung
- ✓ Gezielte Unterstützung durch JOBvision

Aus Beobachtungen werden umsetzbare nächste Schritte

Vorlagen & Checklisten

Für eine einfache und effiziente Umsetzung im Alltag.

Netzwerke & Kontakte

Zu Partnern, Bildungsträgern und weiteren relevanten Akteuren (SIHK, BKT, Agentur für Arbeit etc.).

Textbausteine & Materialien

Für die Stellenanzeige, Social Media, Elternkommunikation und mehr.

Digitale Lösungen & KI

z. B., Plattformen, Tools oder KI-Anwendungen für die Ausbildungsplatzsuche.

Fachliche Informationen

z. B., zu Fördermöglichkeiten, Berufsvalidierung, Weiterbildung und Qualifizierung.

Best-Practice-Beispiele

Von Unternehmen aus der Region.

STEP 01
Zahlen &
Ausgangslage

STEP 02
JOBvision-Check

STEP 03
Recruiting-
Check

STEP 04
Bedarfsermittlungs-
gespräch

STEP 05
Maßnahmen &
Unterstützung

Beispiel: Von der Feststellung zur Maßnahme

Feststellung	Maßnahme	JOBvision
Die Bewerbung ist nur über ein Online-Formular möglich und erfordert ein Anschreiben. Das könnte potenzielle Bewerber abschrecken	✓ Optimierung der Stellenanzeigen und des Bewerbungsprozesses ✓ Vorlagen und Best-Practice-Beispiele	Vorschlag für Fragebogen als Alternative zum Anschreiben wurde erstellt
Die technische Ausbildungsstelle ist vorhanden, wird aber erst nach mehreren Klicks gefunden	✓ Website überarbeiten	Beispiele wurden angegeben und Vorschlag gemacht
Benefits sind vorhanden aber nicht alle aufgeführt und Position ist spät	✓ Anzeige überarbeiten,	Beispiel-Vorschlag zu neuer Gliederung wurde abgegeben

Kein allgemeiner Bericht - sondern konkrete, individuelle Handlungsempfehlungen

- 01 kompakte Analyse der Ausgangslage**
- 02 unabhängige Außenperspektive**
- 03 Erkenntnisse aus dem Recruiting-Check**
- 04 konkrete priorisierte Maßnahmen**
- 05 passende kostenfreie Angebote und Ansprechpartner**
- 06 Unterstützung durch JOBvision bei ausgewählten Maßnahmen**

01 Schnelle Orientierung



- ✓ Ausbildungsseite direkt in der Karriere-Navigation
- ✓ Technische Ausbildungsberufe klar sichtbar
- ✓ eine lange Suche – schnell und einfach zu den Infos

02 Azubi-Instagram



- ✓ Authentisch, nahbar & zielgruppengerecht

03 Starke Benefits

... die Arbeitszeiten dir Freizeit ermöglichen

- 30 Tage Urlaubsanspruch
- ein Gleitzeitkonto

... du nebenbei studieren kannst

- mit voller Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

... du von Anfang an auf eigenen Beinen stehen kannst

- durch eine TOP Ausbildungsvergütung
- durch Urlaubs- & Weihnachtsgeld
- durch eine Prämie für einen guten Abschluss

- ✓ Benefits werden aktiv kommuniziert

Der nächste Schritt: 2 Möglichkeiten

1

01

**Interessens-
bekundung
per E-Mail**

yigit@kimw.de

02

**Formular
ausfüllen**



03

**Durchführung
des 360°-
Checks**

04

**Bedarfs-
ermittlungs-
gespräch**

05

**Maßnahmen-
plan**

2

**Aktive
Ansprache
durch uns**

Gesamtdauer der Beratung: 4-6 Wochen

START

Anmeldung per Mail
Link zum Formular

STEP 01

Formular ausfüllen
1. Woche

STEP 02 & 03

360°-Check
2.-4. Wochen

STEP 04

Gespräch
3.-5. Woche

STEP 05

Maßnahmenplan
4.-6. Woche

Mittagspause

Azubi-Recruiting und -begleitung im Wandel – neue Wege, neue Denkweisen (Otto Fuchs)

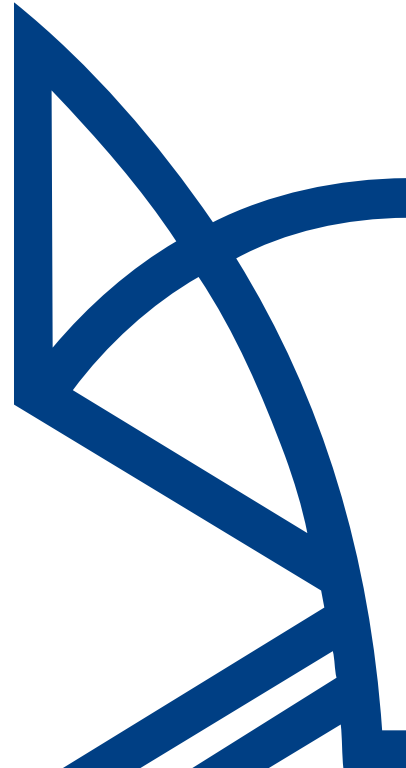


Azubi-Recruiting und -begleitung im Wandel – neue Wege und Denkweisen!

Best-Practice-Beitrag für die industrielle Berufsausbildung

Azubi-Recruiting und -begleitung im Wandel!?

1. Warum Wandel?
2. Best Practice Recruiting
3. Dort sein, wo Zielgruppen sind!?
4. Bewerbungsprozesse neu denken
5. Onboarding als Erfolgsfaktor
6. Begleitung während der Ausbildung
7. Neue Rolle der Ausbilder
8. Erfolgskennzahlen
9. Fazit





Warum Wandel?

- » Demografischer Rückgang
- » Fachkräftemangel
- » Veränderte Erwartungen der Generation Z, Gen Alpha
- » Digitalisierung der Kommunikation
- » Geänderte Vorqualifikation
 - » Mängel in MINT, Deutsch
 - » Gut in Englisch/Fremdsprache
- » Image der dualen Berufsausbildung – attraktiv?
- » Image der Industrie



Best Practice Recruiting

- » Employer Branding mit echten Azubi-Stories
- » Präsenz auf Social Media
- » Schulkooperationen
- » Praktika und Erlebnisformate
- » Ständiger Austausch mit
 - » Lehrern (BKs nicht vergessen)
 - » MA der Arbeitsagentur



Dort sein, wo Zielgruppen sind!?

- » Instagram, TikTok, YouTube
- » Authentische Inhalte statt Hochglanzwerbung
- » Azubis als Markenbotschafter
- » In die Schulen gehen
 - » An deren BO-Formaten teilhaben
- » ? Auf übergeordneten Messen präsent sein ?
- » Aktivitäten externer unterstützen
 - » IHKs
 - » Berufskollegs
 - » kAoA-Team



Bewerbungsprozesse neu denken

- » Mobile Bewerbung
- » Kurze Reaktionszeiten
- » Video-Calls
- » Kompetenz statt Notenfokus
- » **Assessment statt Vorstellungsgespräch**
- » **Langsam aufbauen (2jährige Ausbildungsberufe, EQ)**



Onboarding als Erfolgsfaktor

- » Willkommenskultur
- » Patenmodelle
- » Digitale Lernpfade
- » Frühe Bindung
- » Externe einbinden



Begleitung während der Ausbildung

- » Regelmäßige Feedbackgespräche
- » Lerncoaching
- » Individuelle Förderung
- » Mentoring
- » **ASAflex so schnell wie möglich**
- » **Berufsschule als gleichwertigen Partner sehen**
- » **Zusammenarbeit mit JAV und BR**



Neue Rolle der Ausbilder

- » Coach statt Kontrolleur
- » Lernbegleiter
- » Vernetzer
- » Kulturträger
- » Als Teamer auftreten
- » Kompetenz der Ausbildungsbeauftragten nutzen
- » Anders/groß denken zulassen



Die richtigen Rückschlüsse ziehen - Erfolgskennzahlen

- » Bewerberqualität
- » Besetzungsquote
- » Abbruchquote
- » Übernahmequote
- » **Azubi-Zufriedenheit**



Fazit

- » Erfolgreiches Azubi-Recruiting verbindet Authentizität, Geschwindigkeit und individuelle Begleitung, **sowie die konstruktive Zusammenarbeit aller an Ausbildung Beteiligten**

Best Practice Recruiting

Dort sein, wo Zielgruppen sind

Bewerbungsprozesse neu denken

Onboarding als Erfolgsfaktor

Begleitung während der Ausbildung

Neue Rolle der Ausbilder

Erfolgskennzahlen



Ausblick

- ▶ Berufsbilder auf Homepage weiter ausbauen
- ▶ Fortsetzung des Austauschs mit Schulen
- ▶ Start der Umsetzung 360° für KMU
- ▶ AZAV-Zertifizierung als Bildungsträger – neue (Kunststoff-)Kurse
- ▶ Events:
 - StARG-Karrierekompass 2026 *19.11.2026* (Ausbildungsmesse in der Gesamtschule Lüdenscheld)
 - Azubi-Speeddating *16.02.2027* in der Phänomenta und Newcomermesse *24.06.2027* (Richard-Schirrmann-Realschule Lüdenscheld)
 - Azubi-Speeddating *04.11.2026* (Theodor-Heuss-Realschule Lüdenscheld)

Weitere Planung - Türen auf mit der Maus

Kleine Wunder

**Türen auf
mit der Maus**

2026



K KUNSTSTOFF
INSTITUT
LÜDENSCHIED

KLEINE WUNDER ENTDECKEN!

Was passiert eigentlich mit Kunststoff, bevor daraus ein fertiges Produkt wird?
Bei uns kannst du selbst ausprobieren, wie Kunststoff verarbeitet, bedruckt und recycelt wird. Entdecke spannende Maschinen, probiere den 3D-Druck aus und erfahre, was mit altem Kunststoff passiert.

Komm vorbei, schau hinter unsere Türen und entdecke mit uns die kleinen Wunder der Kunststoffwelt!



Karolinenstr. 8, 58507 Lüdenschied - Anmeldung an yigit@kimw.de

Entdecker Wunder



Erlebnis Wunder

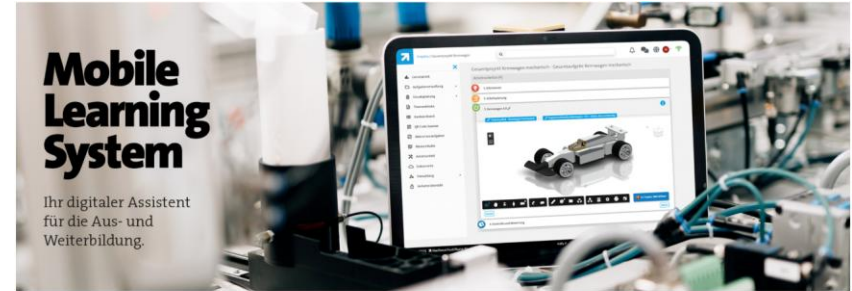


Recycling Wunder



Technik Wunder





MLS – Digitale Lernwelten für die industrielle Ausbildung

Die Anforderungen an die berufliche Aus- und Weiterbildung verändern sich stetig. Digitalisierung, neue Technologien und sich wandelnde Arbeitsprozesse erfordern moderne Lernkonzepte, die Lernende und Unternehmen gleichermaßen unterstützen. Als Bildungsinnovator für den Maschinen- und Anlagenbau entwickelt die Nachwuchsstiftung Maschinenbau praxisnahe Lösungen für die Ausbildung von morgen. Mit MLS (Mobile Learning System) stellen wir Unternehmen ein digitales Lernmanagementsystem zur Verfügung, das Lernen flexibel, individuell und zukunftsorientiert gestaltet.

[Zur MLS-Website](#)

► Terminwünsche für Online-Angebote?

- Vormittags um 11:00 / 11:30
- Lunchbreak um 12:00
- Nachmittags um 14:00 / 15:00

► 4. Ausbildungstreffen

- Dez./Jan./Feb.? Do. nachmittags?
- Themen:
 - Einladung Schulen – Wünsche/Art der Zusammenarbeit
 - Fortsetzung: Best practice der Unternehmen – Freiwillige willkommen ...
 - Erste Erfahrungen mit 360° Beratung
 - ...

Feedback, Anregungen:

- ▶ Punkte, die noch nicht genannt wurden/mit aufgenommen werden sollten
- ▶ Probleme, die dadurch nicht gelöst werden
- ▶ [Feedback Fragebogen](#)

Wir freuen uns über
Euer Feedback!



Danke für den Austausch!