



## „Meet the Talents“ in der Stadt Krefeld

Jugendpartizipation im betrieblichen  
Einstellungsprozess von Auszubildenden

Die Anforderungen des Arbeitsmarkts und die Interessen junger Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf in Einklang bringen – das ist das Ziel der Veranstaltungsreihe Meet the Talents in Krefeld. Initiiert und organisiert hat die Veranstaltungsreihe die Kommunale Koordinierungsstelle der Stadt im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA).

Zuerst die gute Nachricht: „Die duale Berufsausbildung ist bei jungen Menschen weiterhin der beliebteste Bildungsweg nach dem Schulabschluss.“ Zu lesen ist der Satz in der Studie „Jugendliche im Übergangssektor“, herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung. Alarmierend hingegen eine weitere Erkenntnis der Analyse: „Insbesondere Schüler\*innen mit niedrigem Bildungsniveau tendieren dazu, nach dem Verlassen der Schule zunächst auf eine Ausbildung zu verzichten und ohne formale Qualifikation zu arbeiten.“ Das habe fatale Konsequenzen in erster Linie auf längere Sicht für die jungen Menschen selbst, aber auch für Fachkräfte suchende Betriebe.

„Woran liegt es“, fasst Manuela Demant, Leitung Regionales Bildungsbüro, die grundlegenden Fragen der Bildungskonferenz zusammen, „dass Betriebe und Azubis nicht zusammenkommen? Warum funktioniert das Matching nicht, obwohl im Übergangssystem Schule-Beruf so viele Akteure schon so lange unterwegs sind? Warum haben viele Betriebe noch keine konkreten Pläne zur Nachwuchsgewinnung vorliegen, obwohl die Konsequenzen des demografischen Wandels schon so lange bekannt sind?“

Eine einfache Antwort darauf gibt es der Bildungsexpertin zufolge leider nicht. „Doch ein Teil der Antwort ist sicher“, ergänzt Verena Meinhold, Leitung der Kommunalen Koordinierungsstelle der Stadt Krefeld, „dass wir uns mit KAoA bisher zunächst stark auf die Jugendlichen konzentrieren. Zukünftig wollen wir uns aber zugleich intensiver um die Betriebe kümmern, die ihrerseits Jugendliche und deren Sichtweisen mitberücksichtigen und sie am konzeptionellen Planungsprozess partizipieren lassen sollten.“

Ein Resultat dieses Vorsatzes war die Schaffung eines neuen Formats im Übergangssystem Schule-Beruf: die Veranstaltungsreihe Meet the Talents mit insgesamt acht Modulen und einer Laufzeit bis 2027. An deren Konzeptentwicklung und -umsetzung beteiligt ist das Unternehmen „machart – theater.kultur.training“, das bei seiner Arbeit auch mit arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen theaterpädagogische Elemente zum Einsatz bringt. Geschäftsführer Mathias Huppenbauer: „Das Zwischenmenschliche, die Interaktion, die Qualität des Miteinanders sind entscheidend für nachhaltigen gemeinsamen Erfolg. Mit Meet the Talents schaffen wir ein Forum, bei dem Jugendliche als Experten ihrer eigenen Lebenswelt Betriebe informieren.“



• Foto: imageBROKER – stock.adobe.com

## Bildungskonferenz mit Wirkung

Grund genug also, das Matching zwischen Jugendlichen und Betrieben zu optimieren. Genau das haben sich das Regionale Bildungsbüro und die Kommunale Koordinierungsstelle KAoA der Stadt Krefeld vorgenommen. Getroffen wurde die Entscheidung 2022 auf einer Bildungskonferenz. Mehr als 160 Akteurinnen und Akteure der Bildungslandschaft identifizierten dort Handlungsbedarfe im örtlichen Bildungssystem und insbesondere auch beim Berufseinstieg als einer zentralen biografischen Station.

## Ein Veranstaltungsablauf zur Illustration

Wie der Dialog zwischen Jugendlichen und Betrieben funktionieren kann und welche praktischen Verbesserungen sich daraus für das Matching ergeben, illustrierte die vierte Veranstaltung am 7. Oktober 2025 innerhalb der Reihe Meet the Talents in Krefeld. In einer Eingangsrunde berichteten zunächst drei junge Auszubildende von ihren Erfahrungen beim Vorstellungsgespräch im Betrieb. Nicht auf Augenhöhe fänden die Gespräche statt, war zu hören, und auf Antworten der Jugendlichen folgten gleich insistierende Rückfragen. Ihre Wahrnehmungen und Empfindungen im Vorstellungsgespräch brachte ein Jugendlicher so auf den Punkt: „Fünf Männer in schwarzem Anzug und mit bösem Blick – wie auf der Anklagebank beim Verhör vor Gericht.“ So entsteht eine Nervosität und Stress steigernde Prüfungsatmosphäre, die insbesondere introvertierte junge Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz abschrecken dürfte. Attraktiver sei da für Jugendliche ein entspannter Dialog, also ein ausbalanciertes Gesprächsklima zwischen respektvoller Lockerheit und professioneller Notwendigkeit.

Wichtig ist Jugendlichen beim Berufseinstieg zudem die Chance auf ein Wir-Gefühl unter den Auszubildenden im betrieblichen Alltag – etwa über gemeinsame Aktivitäten. Durchweg positiv reagierten sie auf die von ihnen selbst vorgestellten Mentoringprogramme speziell für Auszubildende in ihren eigenen Betrieben. Dabei stehen den Jugendlichen Ansprechpersonen auch für nichtfachbezogene Fragen zur Verfügung: Das sind Personen, die Wertschätzung spüren lassen, zu denen ein Vertrauensverhältnis entsteht und auf die Auszubildende zählen können.

Gut so, befanden die Teilnehmenden im Publikum bei der späteren Diskussion über das Gehörte, und Verena Meinhold erinnerte daran, dass es in den USA vergleichbare Ansprechpersonen in Unternehmen auch für Fachkräfte gibt, um ihnen den Jobeinstieg zu erleichtern: „Warum dann nicht auch für Auszubildende?“ Mentorinnen und Mentoren könnten Jugendlichen zum Beispiel bei der Wohnungssuche helfen, zumal mangelnder bezahlbarer Wohnraum für viele Jugendliche ein Grund ist, einen Ausbildungsplatz in einer anderen Stadt nicht anzunehmen, was Arbeitgeber häufig als mangelnde Mobilität beklagen.



• Foto: Verena Meinhold

Kritisch angemerkt wurde bei der Veranstaltung von teilnehmenden Betrieben indes die mitunter immer noch feststellbare Unkenntnis von Jugendlichen, wenn es um bestimmte Berufsfelder geht. So wüssten manche nicht, was die Firma, bei der sie sich bewerben, wirklich macht und was genau hinter den Berufsbezeichnungen steckt: „Die meisten können sich kaum vorstellen, dass sich hinter dem Ausbildungsberuf „Elektroniker/Elektronikerin“ faktisch der Digitalisierungsstrategie oder die Digitalisierungsstrategin in der IT-Branche verbirgt.“

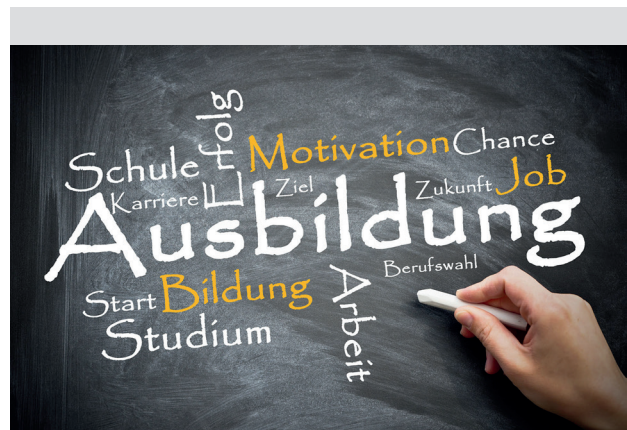
Andererseits bringen viele junge Auszubildende als „Digital Natives“ Fähigkeiten mit, die Betriebe im Zuge der Digitalisierung gut nutzen können. Tatsächlich lässt sich schon heute die Hälfte der Ausbildungsbetriebe im Handwerk bei der Digitalisierung von ihren Azubis helfen, hat eine aktuelle Studie im Auftrag des Digitalverbands Bitcom gezeigt. Doch sofort warnt Verena Meinhold vor Missverständnissen hinsichtlich des Meet-the-Talents-Konzepts: „Unser Ansatz ist nicht, Lernende zu Lehrenden zu machen, als gäbe es keine Unterschiede zwischen Auszubildenden und Betrieben. Unser Ansatz ist viel einfacher und praxisorientierter.“ Dafür hat sie gleich ein konkretes Beispiel parat: Als Reaktion auf die von den Jugendlichen vorgebrachte Kritik an Vorstellungsgesprächen schlägt sie vor, eine Erklärung für die Situation mitzuliefern: „Bei Vorstellungsgesprächen im öffentlichen Dienst zum Beispiel ist die Teilnahme von Mitarbeitenden aus der Personalabteilung, der Fachabteilung, der Gleichstellungsbeauftragten oder der Schwerbehindertenbeauftragten vorgeschrieben. Das Wissen darum führt bei Jugendlichen vermutlich zu einem größeren Verständnis für das Setting.“ Zudem könnten Betriebe aber auch die Sitzordnung bei Vorstellungsgesprächen ändern oder „eine Gesprächsatmosphäre auf Augenhöhe schaffen.“

## Unmittelbare Verwertbarkeit für die betriebliche Praxis

Mit ihrer Anregung lenkt Verena Meinhold den Blick auf relativ einfach umsetzbare praktische Konsequenzen der Veranstaltungsreihe. Wie das aussehen kann, zeigte die Rückmeldung eines Unternehmens schon wenige Tage nach der Veranstaltung. Der Betrieb will seine Bewerbungsverfahren zukünftig gemeinsam mit Auszubildenden gestalten. Verena Meinhold: „Die prompte Reaktion hat uns sehr gefreut, denn sie zeigt, dass unsere Veranstaltung ganz konkret in

die betriebliche Praxis hineinwirkt und genau das ist unsere Intention.“ Das wissen offensichtlich auch die Betriebe in Krefeld zu schätzen: Ihr Interesse an der Veranstaltungsreihe Meet the Talents wächst kontinuierlich.

Kaum eine Überraschung, denn bei der nächsten Veranstaltung von Meet the Talents sollen Jugendliche Impulse geben für die Neugestaltung von Marketingunterlagen, mit denen Unternehmen potenzielle Auszubildende anwerben wollen, sowie Anregungen für eine entsprechende Optimierung des Internetauftritts der Unternehmen und ihrer Flyer und Broschüren. Jugendliche übernehmen damit nicht die Aufgabe des Marketings, aber sie geben ein Feedback: Was spricht uns an oder nicht und warum. Verena Meinhold: „Hier gilt es also, die Perspektive der Adressatinnen und Adressaten mit einzubeziehen.“



• Foto: Marco2811 – stock.adobe.com

Wie wichtig die Unterstützung im Übergangssystem Schule-Beruf ist, verdeutlicht Verena Meinhold mit dem Hinweis auf eine gesellschaftliche Veränderung: „Jugendliche sind heute mit ganz anderen Herausforderungen konfrontiert als frühere Generationen. Sozialer Aufstieg kann nicht mehr so selbstverständlich erwartet werden wie zu früheren Zeiten. Vielmehr überwiegt bei Jugendlichen die Sorge, dass es ihnen schlechter gehen wird, dass sie die Zeche

für die ungelösten Gegenwartsprobleme zahlen müssen.“ Gerade aufgrund der Bildungsdefizite in sozial schwächeren Familien sieht die Expertin zudem die Notwendigkeit, auch im Bereich Übergang Schule-Beruf das Thema aufsuchende Arbeit sowie die Ausweitung von multiprofessionellen Teams in Schulen zu forcieren: „Das ist neben Meet the Talents ein zweiter wichtiger Faktor in einem wirksamen Konzept, das das Matching zwischen Jugendlichen und Betrieben optimieren soll.“

Auch zukünftig wird die Kommunale Koordinierungsstelle eng mit ihren lokalen Netzwerkpartnern kooperieren. Dazu zählen die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, die Kammern, die Unternehmenschaft Niederrhein und die Bildungsträger. Immer mit dabei sind aber auch die Jugendhilfe und natürlich die Schulen mit ihren Lehrkräften sowie ihren Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern, „denn ohne sie“, ist Verena Meinhold überzeugt, „wird es nicht gehen“.

#### **IMPRESSUM**

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

#### **HERAUSGEBERIN**

G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung

in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH

Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop

Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299

mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de

Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

#### **VERANTWORTLICHER REDAKTEUR**

Josef Muth

j.muth@gib.nrw.de

#### **GESTALTUNG**

G.I.B. GmbH

#### **TITELFOTO**

Robert Kneschke – stock.adobe.com

#### **FACHLICHE ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.**

Gerrit Corkadi

g.corkadi@gib.nrw.de

#### **EXTERNE ANSPRECHPERSONEN**

Manuela Demant

Leitung Regionales Bildungsbüro • Stadt Krefeld

Fachbereich Schule, Pädagogischer und Psychologischer Dienst

[www.krefeld.de/bildungsbuero](http://www.krefeld.de/bildungsbuero)

[manuela.demant@krefeld.de](mailto:manuela.demant@krefeld.de)

Verena Meinhold

Projektleitung Kommunale Koordinierungsstelle • Stadt Krefeld

Fachbereich Schule, Pädagogischer und Psychologischer Dienst

Kommunale Koordinierung

Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW

[www.kaoa-krefeld.de](http://www.kaoa-krefeld.de)

[verena.meinhold@krefeld.de](mailto:verena.meinhold@krefeld.de)

Mathias Huppenbauer

machart – [theater.kultur.training](http://theater.kultur.training)

Mathias Huppenbauer & Mark Wigge GbR

<https://www.machart.net>

[kontakt@machart.net](mailto:kontakt@machart.net)

#### **AUTOR**

Paul Pantel

[paul.pantel@vodafonemail.de](mailto:paul.pantel@vodafonemail.de)

Januar 2026