

STUDIENABBRECHER INS BOOT HOLEN

EINE HANDREICHUNG FÜR AUSBILDENDE UNTERNEHMEN



PLAN



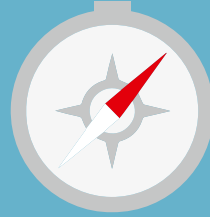
Inhalt



Vorwort



5



Vom Kurs abgekommen

Gründe für den Studienabbruch



6



Mit Tiefgang

Besonderheiten und Vorteile
der Zielgruppe



7



Anlegeplatz

Gewinnung von Studien-
abbrechern als Auszubildende



8

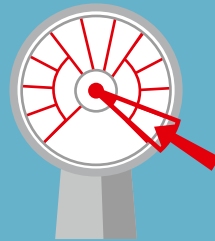


Gut verankert

Langfristige Bindung und
Entwicklung im Betrieb



10



Volle Fahrt voraus

Potentiale von kleinen und
mittleren Unternehmen



12

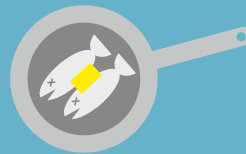


Schiff ahoi!

Checkliste für Ihr Unternehmen



13

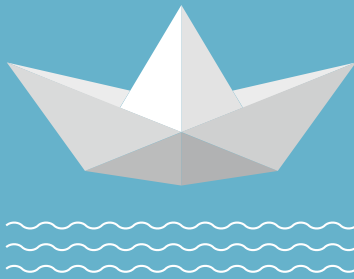


Butter bei die Fische

Noch Zweifel?



14



VORWORT

Junge Menschen, die ihr Studium abbrechen, haben trotz des Umweges im Lebenslauf viele Kompetenzen erworben. Dennoch fallen sie in der Regel auf das Abiturzeugnis zurück und beginnen – zumindest formal – noch einmal ganz von vorn. Ihr Potential ist in Zeiten unbesetzter Ausbildungsstellen wertvoll und sollte nicht ungefördert bleiben. Es stellt auch einen Teil der sozialen Verantwortung dar, die nachhaltige Qualifizierung der nächsten Generation sicherzustellen. Wenn Sie in Ihrem Unternehmen den Besonderheiten der Zielgruppe der Studienabbrecherinnen* Ihre Beachtung schenken und ihnen attraktive Einstiegsmöglichkeiten bieten, dann können Sie sich auf motivierte Mitarbeiterinnen mit großem Verantwortungsgefühl und starker regionaler Verwurzelung freuen.

Mit dieser Handreichung wollen wir Sie dabei unterstützen, Studienabbrecher für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen. Zahlreiche Partnerunternehmen in und um Leipzig haben uns an ihren Erfahrungen teilhaben lassen oder uns Rückmeldung zu vermittelten Klientinnen und Klienten gegeben. Für diesen Erfahrungsschatz sind wir sehr dankbar und hoffen, dass auch Ihr Betrieb von diesem Wissen profitieren kann.

Susan Wille und Jana Wunsch
Projektmitarbeiterinnen Plan B(eruf)



* Im Sinne der sprachlichen Gleichberechtigung haben wir uns sowohl für die Zufalls- als auch für die Beidbenennung der weiblichen und männlichen Form entschieden.



VOM KURS ABGEKOMMEN

Gründe für den Studienabbruch

AUF EINEN BLICK

- Berufliche Neuorientierung
- Wunsch nach mehr Praxisnähe
 - Finanzielle Gründe
 - Besondere Lebenslagen

Viele junge Menschen kennen heute kaum noch das Modell der dualen Berufsausbildung, um einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erlangen. Sie werden im Gymnasium auf das Hochschulsystem orientiert und lernen sehr theorielastig.

Die Hochschule als hochgradig selbstbestimmtes Lernumfeld mit eher geringem Praxisanteil und – je nach Fächerwahl – wenig vordefinierten Berufsfeldern stellt sich dann jedoch für einige junge Menschen als der falsche Rahmen heraus. Dies erkennen sie im günstigsten Fall nach wenigen Semestern, aber der Prozess des Studienabbruchs kann auch einige Jahre dauern. Neben dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung und mehr Praxis können aber auch finanzielle Engpässe oder besondere Lebenslagen wie Familiengründung, Pflege- und Trauerfälle sowie Krankheitsphasen das Studium unmöglich und einen beruflichen Neuanfang notwendig machen.



„Ich wusste einfach nicht mehr weiter mit meinem Studium des Wirtschaftsingenieurwesens. Seit Herbst 2016 mache ich bei der Apothekergenossenschaft NOWEDA eine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann – und freue mich nun wieder auf mein Berufsleben.“

(Markus Ehrhardt)



MIT TIEFGANG

Besonderheiten und Vorteile der Zielgruppe

AUF EINEN BLICK

- Höheres Lebensalter & persönliche Reife
 - Fach- und Methodenkompetenzen
- Selbstorganisation & hohe Auffassungsgabe
- Zweite-Chance-Prinzip: Geringeres Abbruchrisiko
 - Leitungsqualitäten und Führungspotential

Junge Menschen, die die Hochschule ohne Abschluss verlassen, bringen viele Kompetenzen mit, um erfolgreich einen alternativen beruflichen Weg einzuschlagen. Neben ihrer hohen Auffassungsgabe und den an der Hochschule erworbenen Fach- und Methodenkompetenzen ist vor allem die persönliche Reife ein Pluspunkt – vor allem, wenn in Ihrem Unternehmen seriöses Auftreten und ein freundlicher sowie souveräner Umgang mit Kunden gefragt ist.

Auch Selbstorganisation und Eigenständigkeit sind Qualitäten, die durch Lebens- und Hochschulerfahrung bei der Zielgruppe oft sehr ausgeprägt sind. Gleichzeitig besteht der Wunsch nach mehr Struktur und einem geregelten Arbeits- und Ausbildungsumfeld. Die Betroffenen sind sich bewusst, dass eine Ausbildung ihre zweite und vielleicht letzte Chance auf einen berufsqualifizierenden Abschluss darstellt, darum ist das Abbruchrisiko in der Ausbildung – bei entsprechenden Rahmenbedingungen – überaus gering.

Auch in der Berufsschule erzielen Studienabbrecherinnen oft Bestleistungen, obwohl das Lernen mit jüngeren Mitschülern anfangs noch ungewohnt sein mag. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Führungspotential von Studienabbrechern nach Ende der Ausbildung – geeignete Fortbildungen und Förderung im Betrieb können sie für die Abteilungsleitung oder gar die Geschäftsübernahme qualifizieren.



„Wir sind sehr zufrieden und glücklich, eine so tolle Auszubildende wie Frau Roth gefunden zu haben.“

(Stefanie Klömich, Ausbildungsbeauftragte bei Pack & Carry Leipzig)



ANLEGEPLATZ

Gewinnung von Studienabbrechern als Auszubildende

AUF EINEN BLICK

- Direkte Ansprache der Zielgruppe mit Ihrer Öffentlichkeitsarbeit
 - Attraktive Stellenausschreibungen
- Solide Ausbildungsbedingungen & weiche Gehaltsbestandteile
 - Ansprechende Internetpräsenz und Social-Media-Kanäle
- Kontakt zu Kammern, der Agentur für Arbeit und anderen Beratungsstellen
 - Präsenz auf Ausbildungsmessen
 - Zeitliche Flexibilität beim Einstieg und Übergangslösungen

Studienabbrecher sind in Zeiten des prognostizierten Fachkräftemangels gefragte Ausbildungskandidaten. Um Ihren Betrieb attraktiv für diese Bewerbergruppe zu machen, stehen Ihnen einige wichtige Instrumente für die Ansprache von Studienabbrecherinnen zur Verfügung. Eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit ist dabei das A und O.

So ist vor allem ein alters- und kompetenzgerechter Zuschnitt der Stellenanzeige hilfreich: Studienabbrecherinnen sollten gesiezt werden, und sie schauen aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters mehr auf finanzielle und strukturelle Sicherheit während der Ausbildung. Eine möglichst detaillierte Berufs- und Unternehmensbeschreibung hilft, Interesse am Berufsfeld und an Ihrer Branche zu wecken. Formulieren Sie in Ihrer Ausschreibung jedoch nicht nur Ihre Anforderungen und Erwartungen, sondern auch die Dinge, die Sie als Arbeitgeber zu bieten haben.

Solide Ausbildungsbedingungen und ein zukunftssicherer Beruf sind immer noch der beste Anreiz. Neben dem Entgelt können Ihnen auch weiche Gehaltsbestandteile wie z. B. ein Jobticket, Kindergartenprämien oder Gleitzeitmodelle die Aufmerksamkeit potentieller Bewerber sichern – die Zielgruppe ist es allemal wert!

Beachten Sie bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen in Stellenbörsen, auf Ihrer Website oder Social-Media-Kanälen: Der Hinweis „Studienabbrecher willkommen“ wirkt oft Wunder und hilft dabei, die erste psychologische Hürde zu überwinden. Oft steht nämlich das Scheitern bei den Betroffenen so im Vordergrund, dass sie Hemmungen haben, auf Unternehmen zuzugehen.

Nutzen Sie auch die Unterstützung des Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit und seien Sie präsent auf Ausbildungsmessen. Weisen Sie dort explizit auf Ihre Bereitschaft hin, junge Menschen ohne Studienabschluss aus- und vor allem auch weiterzubilden. Zudem ist der Kontakt mit der Agentur für Arbeit, den Kammern und anderen Beratungsstellen sinnvoll, um sich als Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen und sich auf dem Arbeitsmarkt zu vernetzen.

Wenn schon Studienabbrecher bei Ihnen in der Ausbildung sind, sollten Sie sie in die Akquise einbinden. Sie könnten zum Beispiel auf Messen als Gesprächspartner mitkommen, im Schnupperpraktikum neuen Interessentinnen Auskunft über ihre Erfahrungen geben oder den Interessierten eine Tour durch Ihren Betrieb ermöglichen.

Der Studienabbruch erfolgt „antizyklisch“ – Bewerbungen aus dieser Zielgruppe werden ganzjährig bei Ihnen eingehen. Handeln Sie in solchen Fällen flexibel: Wenn Sie sich für eine Bewerberin interessieren oder entschieden haben, können Sie beispielsweise einen Einstieg ins laufende Lehrjahr oder aber eine Übergangsbeschäftigung bis zum nächsten Ausbildungsjahr ermöglichen und die Kandidatin so binden.



„Herr Davide ist ein überaus engagierter und interessierter Auszubildender und wir sind froh, dass wir uns bei der Besetzung des Ausbildungsplatzes für ihn entschieden haben. Wir werden auch in Zukunft weiterhin Studienabbrecher als Auszubildende einstellen, da sie großes Potential haben.“

(Marlis Ullmann, Ausbildungsleiterin des Kugel- und Rollenlagerwerkes Leipzig)



GUT VERANKERT

Langfristige Bindung und Entwicklung im Betrieb

AUF EINEN BLICK

- Verkürzung der Ausbildung
- Abwechslung und Spezialisierung im Arbeitsalltag
- Besondere Vergütung guter Leistungen in Betrieb und Berufsschule
- Gute Zusammenarbeit mit Ausbildern, Betriebsräten und JAV'en
 - Rücksprache mit Berufsschulen und Verbundpartnern
- Weiterbildungsplan und regelmäßige Potentialgespräche
- Langfristige Personalplanung und Übernahmeoptionen

Um sich für Ausbildungskandidatinnen attraktiv zu machen, bietet es sich an, die eigentliche Berufsausbildung zu verkürzen und bereits im Voraus etwaige Weiterbildungen – wie beispielsweise die Fachwirtin oder den Meister – als Option anzusprechen. Die Verkürzung der Ausbildungszeit ist, ebenso wie die Teilzeitberufsausbildung, im § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie im § 27 der Handwerksordnung (HwO) geregelt. Sollten Sie nicht von vornherein die Ausbildungszeit herabsetzen wollen, sondern anhand der Leistungen gegen Ende der Ausbildung eine Verkürzung anstreben, gibt es auch die Möglichkeit, einen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/ § 37 Abs. 1 HwO) zu stellen. Für beide Wege sind die Kammern die zuständigen Stellen, ebenso wie für fachnahe Weiterbildungen.

Im Arbeitsalltag können Sie, neben den notwendig zu verrichtenden Lern- und Routine-tätigkeiten, mit abwechslungsreichen Aufgaben und Spezialisierung dafür sorgen, dass Auszubildende Expertise entwickeln. Auch leistungsbezogene Bonuszahlungen für gute Berufsschulnoten oder gute Mitarbeit im Betrieb sind ein wichtiger Anreiz.

Eine gute Verbindung zwischen Azubi und Ausbilderin und regelmäßige Feedbackgespräche sowohl mit den Auszubildenden als auch mit der Berufsschule sowie den Ver-

bundpartnern sind wichtig. Dadurch können frühzeitig Stärken und Schwächen erkannt werden, was eine gezielte Förderung der Auszubildenden ermöglicht. Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter können in diesem Prozess mit ihrem Know-how und ihrem Zugang zum Azubi hilfreich sein und sollten gegebenenfalls einbezogen werden.

Zu guter Letzt gilt: Studienabbrecher sind in der Regel hochmotivierte Mitarbeiter, deren Potentiale Sie durch Qualifikation und Weiterbildung wecken und langfristig in Ihr Unternehmen einfließen lassen können. Natürlich können erst einmal ein paar Jahre Berufserfahrung vonnöten sein, doch sollten Sie Ihre Azubis wissen lassen, dass Sie sie übernehmen und aufbauen wollen. Bereits bei der Ausbildungsanbahnung sollten Sie also darauf achten, Entwicklungswünsche und -potentiale der jeweiligen Bewerberin zu berücksichtigen – denn eine mittel- bis langfristige Personalplanung ist zur Absicherung des Geschäfts insbesondere dann wichtig, wenn auch in Ihrem Betrieb die Altersstruktur der Beschäftigten problematisch ist.



„Im Lebensmittelhandwerk werden in den nächsten 10 bis 15 Jahren viele Betriebe altersbedingt schließen. Wir bilden jetzt schon für die Zukunft aus und legen großes Augenmerk darauf, ob sich jemand nach der Ausbildung auch eine Abteilungsleitung oder vielleicht sogar einmal die Betriebsübernahme vorstellen kann.“

(Olav Praetsch, Chocolaterie Praetsch in Wermsdorf)



VOLLE FAHRT VORAUS

Potentiale von kleinen und mittleren Unternehmen

AUF EINEN BLICK

- Stabile Teams
- Familiäre Atmosphäre
- Regionale Verwurzelung
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten und „Allroundertum“
 - Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten
 - Höhere Übernahmechancen nach der Ausbildung
- Karriereoptionen bis hin zur Abteilungs- und Betriebsübernahme

Nicht nur die Studienabbrecherinnen, sondern natürlich auch kleine oder mittelständische Unternehmen haben einiges zu bieten. Im Gegensatz zu den großen „Playern“ auf dem Ausbildungsmarkt können sie ein stabiles kollegiales Umfeld und meist abwechslungsreiche Tätigkeiten jenseits eines Fließbandarbeitsplatzes garantieren.

Die familiäre Atmosphäre in kleineren und mittleren Betrieben, aber auch deren regionale Verwurzelung sind für die Studienabbrechenden wichtige Faktoren bei ihrer Entscheidung für eine Ausbildung. Oftmals haben sie die Region, in der sie studiert haben, lieb gewonnen und möchten diese trotz des Scheiterns an der Hochschule nicht verlassen.

Auch inhaltlich haben kleinere Unternehmen den Vorteil, dass sie nicht nur einen Arbeitsschritt, sondern gesamte Produktions- und Dienstleistungsabläufe vermitteln und ihren Auszubildenden das typische „Allroundertum“ beibringen können.

KMU können individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten bieten – man geht als junger Mensch nicht in der Masse unter. Kombiniert mit den Chancen auf die Übernahme nach der Ausbildung und langfristigen Karriereperspektiven stehen sie also großen Konzernen in nichts nach!



SCHIFF AHOI!

Checkliste für Ihr Unternehmen

| | BEREITS UMGESETZT | KOMMT IN FRAGE |
|--|----------------------|-------------------|
| Studienabbrecherinnen sind für uns eine Zielgruppe als Auszubildende. | | |
| Wir wissen, was wir von den Auszubildenden erwarten, aber auch, was wir zu bieten haben. | | |
| Wir sprechen Studienabbrecher in Ausschreibungen direkt an. | | |
| Wir nutzen unsere Homepage bzw. Social-Media-Kanäle zur Ansprache und Gewinnung von Studienabbrechern. | | |
| Wir sind auf Ausbildungsmessen präsent. | | |
| Wir haben Kontakte zur Agentur für Arbeit und den Kammern. | | |
| Wir haben unsere Ausbildungsbedingungen und unsere Attraktivität geprüft. | | |
| Wir bieten die Option der Ausbildungsverkürzung an. | | |
| Wir stellen eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht. | | |
| Wir haben Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach der Ausbildung im Blick. | | |
| Wir kennen und nutzen das Potential unserer Auszubildenden. | | |



BUTTER BEI DIE FISCH Noch Zweifel?

Sollten Sie sich der Zielgruppe der Studienabbrecherinnen zum ersten Mal nähern, kommen Ihnen verständlicherweise vielleicht manchmal Zweifel, ob dies ein guter Weg für Ihre Ausbildungs- und Personalplanung ist. Kann eine ehemalige Philosophie-Studentin auch wirklich handwerkliches Geschick haben? Ist der gescheiterte Lehrer nicht zu weltfremd, um im Groß- und Außenhandel mit harten Zahlen zu hantieren?

Wir möchten Sie an dieser Stelle beruhigen: Natürlich sind Studienabbrecher – wie Abiturientinnen auch – nicht für jeden Beruf geeignet und auch nicht an jedem Berufsfeld interessiert, doch sie zeichnen sich durch eine hohe Motivation und Lernbereitschaft aus, und bringen neben der (Fach-)Hochschulreife auch ein Plus an Lebenserfahrung mit. Besonders die folgenden Tätigkeitsbereiche sind für sie interessant:

- Kaufmännische und Verwaltungsberufe wie bspw. Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Industriekaufmann oder Kaufleute für E-Commerce
- IT- und Medienberufe wie Fachinformatikerin, IT-Systemkaufmann oder Mediengestalter
- Präzisionsberufe wie: Florist, Augenoptiker, Tischlerin, Mechatronikerin
- Freie Berufe wie Notar- oder Steuerfachangestellte, Garten- und Landschaftsbauer oder Medizinische Fachangestellte

Wir haben aber auch schon zukünftige Winzer, Elektroniker und Konditorinnen begleitet. Oftmals haben die Berufswünsche auch mit familiären Vorprägungen und Arbeitserfahrungen während des Studiums zu tun, oder aber mit Lebensträumen, die verwirklicht werden wollen. Das Wichtigste ist: In den Unternehmensstimmen, die wir hier in dieser Broschüre zitieren, spiegelt sich eines wider – nämlich die durchweg positiven Erfahrungen, die Betriebe in der Region mit Studienabbrechern als Auszubildenden gemacht haben. Ihr Vertrauensvorschuss wird sich lohnen!



Impressum

Herausgeber

KOWA Leipzig
c/o Universität Leipzig
Ritterstraße 12
04109 Leipzig

Telefon: 0341/97 30037
Telefax: 0341 / 97 31 13 00 33

www.kowa-leipzig.de/plan-b
info@kowa-leipzig.de

Satz, Gestaltung

imaging dissent
Philipp Wix
www.imaging-dissent.net



Die KOWA Leipzig ist eine gemeinschaftliche Initiative des DGB Sachsen und der Leipziger Hochschulen, unterstützt durch die Hans Böckler Stiftung.

Betriebe unterstützen, Ausbildung gestalten, Fachkräfte gewinnen: Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).



Dieses Projekt wurde im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogrammes JOBSTARTER plus des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Weitere Informationen zum Programm finden Sie unter www.jobstarter.de