DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH

ZWH

Dokumentation

Fachtagung

Berlin, Hamburger Bahnhof, 20. November 2014

Stark für Ausbildung: Chancen ergreifen – Potenziale nutzen!

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Stark für Ausbildung
Gute Ausbildung gibt Chancen

INHALTSVERZEICHNIS

Eröffnung 3
Michaela Padberg, Moderatorin der Veranstaltung

Perspektiven für unsere Wirtschaft 4
Dr. Achim Dercks, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Es lohnt sich! 6
Dr. Sabine Hepperle, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

In der Praxis gewinnen alle 8
Dirk Palige, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Podiumsdiskussion: Alle Potenziale nutzen – Herausforderungen und Chancen 10
Dr. Volker Born, Zentralverband des Deutschen Handwerks
Dr. Esther Hartwich, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Michael Kiwall, Malermeister und Geschäftsführer der Michael Kiwall GmbH & Co. KG
Hans-Josef Moor, Ausbildungsleiter bei der SGL Carbon AG
Annette Schnopp, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Prof. Dr. Reinhold Weiß, Bundesinstitut für Berufsbildung

Jugendliche heute: Welche Potenziale sind erkennbar? 12
Dr. Christoph Schleer, Sinus-Institut

Auf die Perspektive kommt es an: Nicht die Jugendlichen sind schwach, die Ausbildung ist stark! 14
Prof. Dr. Ute Clement, Universität Kassel

Wie geht es weiter? Nachhaltigkeit für „Stark für Ausbildung“ 16
Dr. Friedhelm Rudorf, DIHK-Bildungs-GmbH
Dr. Beate Kramer, ZWH

Ein Schmunzeln zum Schluss: „Jugend heute“ 16
Klaus Jürgen „Knacki“ Deuser

IMPRESSUM

© herausgegeben von der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH, Adenauerallee 86, 53113 Bonn, und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf
www.dihk-bildungs-gmbh.de
www.zwh.de

Konzeption, Text und Gestaltung:
mlk – MARKETING LÖSUNGEN KONKRET, Karlsruhe

Fotos: Schulzki Fotografie, Köln

Druck: Systemedia GmbH, Dachsteinstraße, 375449 Wurmberg

Der leichteren Lesbarkeit wegen beschränken wir uns auf die männliche Form. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer Frauen und Männer gemeint. Die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe der Publikation ist nicht gestattet und strafbar. Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Erscheinungsjahr: 2015

ERÖFFNUNG

IM POLITISCHEN KONTEXT

Rund 90 Teilnehmer aus politischen Institutionen, Kammern, Innungen, Verbänden, Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen begrüßte die Journalistin und Moderatorin Michaela Padberg am 20. November 2014 im Hamburger Bahnhof in Berlin auf der Fachtagung „Stark für Ausbildung: Chancen ergreifen – Potenziale nutzen“. Die Veranstaltung war der Abschluss des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten und von der DIHK-Bildungs-GmbH sowie der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk gemeinsam realisierten Projekts „Stark für Ausbildung“. Zugleich bildete sie den Auftakt der von den Kammern getragenen bundesweiten Umsetzung der Projektergebnisse in der Praxis der Ausbildungsbetriebe.

„Unsere Kammer hat an der Pilotphase des Projekts zwar nicht teilgenommen, aber jetzt sind die Qualifizierungsmodule ausgearbeitet und erprobt. Das heißt für uns: Los geht’s! Für viele Probleme, die Betriebe nicht nur in unserer Region in Sachen Ausbildung haben, können wir jetzt wirkungsvolle neue Lösungen bieten.“

Zitat eines Teilnehmers

Konkret und praxisbezogen

„Diese Veranstaltung findet aus gutem Grund in Berlin statt“, eröffnete Michaela Padberg die Fachtagung. Das Projekt „Stark für Ausbildung“ und die hier entwickelten Qualifizierungsangebote für Ausbilder insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen sind ein „konkretes Ergebnis konsequent auf die Praxis ausgerichteter wirtschafts-, bildungs- und gesellschaftspolitischer Arbeit.“ Die Tagung ermöglichte den Teilnehmern, ein tieferes Verständnis der jeweiligen Perspektiven und Intentionen der beteiligten Projektpartner zu gewinnen. Darüber hinaus bot sie die Gelegenheit, sich im Detail über die vielfältigen Angebote, die speziell für Ausbilder und in der Ausbildung beschäftigte Mitarbeiter geschaffen wurden, zu informieren und kammerübergreifend zu erörtern, wie diese „Chancen für eine starke Ausbildung“ optimal in die Betriebe gebracht und genutzt werden können.

Einsatzbereit

„Stark für Ausbildung“ bietet zum einen ein praxisnahes Ausbilderhandbuch, das unter www.stark-fuer-ausbildung.de als PDF zum Download bereitsteht oder als App für Smartphones bzw. Tablets (Android und Apple) genutzt werden kann.

Den eigentlichen Kern des Projekts bilden vier, jeweils aus Online-Selbstlerneinheiten, Kommunikationstrainings und Praxisseminaren bestehende Module zur erweiterten Qualifizierung von Ausbildern und in der Ausbildung tätigen Mitarbeitern:

Im Fokus 1

Die erfolgreiche **Ansprache potenzieller Auszubildender:** Wo, wann, wie?

Von Azubi-Akquise bis Bewerbungsgespräch

Im Fokus 2

Der richtige **Ausbildungsstart** im Unternehmen: Worauf kommt es an?

Von Organisation bis Unternehmenskultur

Im Fokus 3

Die Individualität der Auszubildenden anerkennen und nutzen: **Wie führen Sie verbal und nonverbal?**

Von Motivations- bis Konfliktgespräch

Im Fokus 4

Das gesamte Potenzial von Auszubildenden erschließen: Wie können Sie gemeinsam mehr erreichen?

Von Lernbegleitung bis regelmäßige Feedbacksteuerung

PERSPEKTIVEN FÜR UNSERE WIRTSCHAFT

Dr. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, skizzierte die grundlegenden Herausforderungen, vor denen kleine und mittlere Betriebe stehen und auf die das Projekt „Stark für Ausbildung“ zugeschnitten wurde.

Dr. Achim Dercks
stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages e. V. (DIHK)

Der Status quo

Die duale Ausbildung ist eines der wichtigsten Instrumente, mit denen Unternehmen ihren Bedarf an Nachwuchskräften decken können. Im aktuellen Ausbildungsjahr konnten jedoch allein im Verantwortungsbereich der IHKs rund 80.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Dieses Defizit ist nicht allein durch den demografischen Wandel zu erklären. Denn festzuhalten ist auch, dass sich mittlerweile jeder zweite Jugendliche nach seinem Schulabschluss für eine akademische Ausbildung entscheidet, doppelt so viele wie noch vor etwa drei Jahren. Der seit Jahren steigende Anteil von Studierenden verstärkt die Verknappung des Angebots potenzieller Auszubildender. Der Trend zum Studium korrespondiert zudem mit einer Verschlechterung des Ansehens der beruflichen Ausbildung in Deutschland. Ein Grund hierfür ist, dass große Teile der Politik „im Fahrwasser“ der OECD die berufliche Aus- und Weiterbildung gegenüber der akademischen Bildung als weniger wertvoll für die Entwicklung des Wohlstands eines Landes beurteilen. Tatsächlich basiert das Erfolgsmodell der deutschen Wirtschaft jedoch auf einem bedarfsgerechten Verhältnis zwischen akademisch und beruflich Gebildeten. Das wachsende Überangebot an Akademikern und die sinkende Zahl von Auszubildenden gefährden die Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands.

Handlungsbedarf

Der politische und gesellschaftliche Diskurs rund um das Ansehen der beruflichen Aus- und Weiterbildung muss neu entwickelt werden. So entspricht die aus den 1980er und 1990er Jahren stammende Annahme, Akademiker würden durchweg höhere Einkommen als beruflich Gebildete erzielen, heute ebenso wenig der Realität wie die These, der zufolge das Risiko der Arbeitslosigkeit für sie niedriger sei als für beruflich Qualifizierte. Vielmehr entwickeln sich berufliche Biografien heute weit über den ersten Bildungsabschluss nach der Schule hinaus und müssen demnach auch langfristig betrachtet werden. Die Wirtschaft fördert das lebenslange Lernen, dies spiegelt sich insbesondere in der beruflichen Aufstiegsfortbildung, die es Beschäftigten ermöglicht, nach ihrer Ausbildung den nächsten Bildungsabschluss beispielsweise als Fachwirt oder Meister abzulegen und ihren Bildungsweg anschließend mit einer Qualifizierung zum Geprüften Betriebswirt oder Geprüften Technischen Betriebswirt fortzusetzen. Insbesondere diese Bildungsaufsteiger sind es, die heute von den Unternehmen als gut bezahlte Fach- und Führungskräfte gesucht werden.

Handlungsbedarf besteht ebenso in den Schulen, besonders in den Gymnasien. Ziel muss es sein, das traditionelle Bild

der beruflichen Bildung in den Köpfen vieler Lehrer, Eltern und Schüler zu modernisieren. Damit dies gelingt, sollten sich Schulen und Unternehmen für eine frühzeitige Berufsorientierung engagieren und beispielsweise mehr Berufspraktika ermöglichen. Insgesamt muss aus Sicht der Wirtschaft ein Paradigmenwechsel in Politik und Gesellschaft vollzogen werden. Es geht nicht mehr nur darum, dass ausbildungswillige Jugendliche ihren Ausbildungsplatz finden, sondern zunehmend darum, dass die ausbildungswilligen Unternehmen ihre Auszubildenden finden.

Eigeninitiative der Wirtschaft

Das Projekt „Stark für Ausbildung“ ist ein wichtiges Beispiel dafür, dass die Wirtschaft von sich aus Lösungen für die aktuellen Herausforderungen entwickelt. DIHK-Unternehmensbefragungen belegen, dass aus Sicht der Betriebe Jugendlichen zu Beginn ihrer Ausbildung oft wesentliche Soft Skills fehlen, um sich erfolgreich in den betrieblichen Alltag integrieren zu können. Damit Ausbildung aufgrund solcher Schwierigkeiten jedoch nicht scheitert, wurden mit dem Projekt thematisch genau abgestimmte Qualifizierungsangebote für die Ausbilder geschaffen. Strategisch gesehen setzt das Projekt an der richtigen Stelle an. Rund 68.000 AEVO-Prüfungen wurden allein im Jahr 2013 erfolgreich absolviert. Auf dieses Fundament an Ausbildungskompetenz, um das das Ausland Deutschland beneidet, baut das Projekt bedarfs- und praxisorientiert auf, um junge Menschen effizient in die Ausbildung zu übernehmen und zum erfolgreichen Berufsabschluss zu führen.

Die duale Ausbildung als Marke neu positionieren

Dr. Dercks formulierte zum Abschluss seiner Rede ein übergreifendes Ziel, für dessen Realisierbarkeit das Projekt „Stark für Ausbildung“ ein wichtiges Beispiel bietet. Wirtschaft und Politik sollten gemeinsam daran arbeiten, die duale Ausbildung und die berufliche Weiterbildung als Marke in der Gesellschaft neu zu positionieren. Hierfür ist eine Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten, wie beispielsweise die Bildungsketten oder das System der Bildungsberater, erforderlich. Darüber hinaus sind weitere Themen zu bearbeiten:

- Die Abschaffung von Studiengebühren bedeutet eine finanzielle Förderung der akademischen Bildung. Dementsprechend ist eine Diskussion erforderlich, wie berufliche Bildung insgesamt und gerade auch die Auftstiegsfortbildung attraktiv gestaltet werden kann.
- Auslandsaufenthalte im Zusammenhang mit der Ausbildung sollten häufiger ermöglicht und einfacher anerkannt werden.
- Jugendliche sollten besser über die vielfältigen attraktiven Weiterbildungsperspektiven im System der beruflichen Aus- und Weiterbildung informiert werden.
- Für Studierende, die von einer Hochschule in die berufliche Bildung wechseln möchten, sollten attraktivere Einstiegs- bzw. Umstiegsmöglichkeiten entwickelt werden.
- Für ältere Beschäftigte über 40 Jahre sollten neue Anreizsysteme für die Teilnahme an einer zweiten oder sogar dritten beruflichen Weiterbildungsstufe entwickelt werden.

In diesem Sinne ist der Abschluss des Projekts „Stark für Ausbildung“ zugleich der Start einer neuen Etappe, in der es um die Schaffung einer neuen Qualität gesellschaftlicher Wertschätzung für die berufliche Aus- und Weiterbildung gehen muss. Das Projekt zeigt, dass Auszubildende unabhängig von ihrer Herkunft und den Voraussetzungen, mit denen sie ins Berufsleben starten, Anerkennung brauchen, um ihre Potenziale entfalten und die wünschenswerte Verbundenheit mit ihrem Ausbildungsbetrieb entwickeln zu können. Wo das erreicht wurde, kann auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gesichert werden, die zugleich der Garant für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen ist. An diesem Ziel lohnt es sich weiter zu arbeiten, betonte Dr. Dercks und dankte allen Projektbeteiligten. Letztlich geht es um den persönlichen Erfolg des Einzelnen, die Zukunftsfähigkeit des Mittelstands und die Stabilität unseres Gesellschaftsmodells im Ganzen.

ES LOHNT SICH!

Dr. Sabine Hepperle, Leiterin der Mittelstandsabteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, gab einen Überblick über die vielfältigen Maßnahmen und Instrumente, mit denen sich die Politik für die duale Ausbildung engagiert und diese in der Praxis weiterentwickelt. Von der Vernetzung der Akteure über Aktivierungsinitiativen bis zur Unterstützung von Projekten: Die gemeinsamen Ziele heißen Fachkräftesicherung und Stärkung der beruflichen Bildung.

Dr. Sabine Hepperle
Leiterin der Mittelstandsabteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Die Herausforderung annehmen

Dr. Hepperle bedankte sich bei den Partnern und Mitwirkenden des Projekts „Stark für Ausbildung“ in der DIHK-Bildungs-GmbH, der ZWH und im Ministerium für die hervorragende Zusammenarbeit: „Die Evaluierung zeigt, dass die geschaffenen Qualifizierungsangebote in den Betrieben ankommen und von den Ausbildern gerne angenommen werden.“ Aus Sicht der Politik steht das Projekt nicht nur an der Schnittstelle zwischen Fachkräftesicherung und demografischem Wandel, sondern thematisiert zugleich tiefer gehende politische Fragen wie beispielsweise die nach einem besseren Umgang mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in unserer Gesellschaft. „Aus gutem Grund ist das Thema Integration Bestandteil des Koalitionsvertrags.“

Bundesweit konnten viele Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Die Herausforderung der Zukunft wird es daher sein, die betrieblichen Angebote und die Nachfrage der Jugendlichen auf neue Weise zusammenzuführen. Mit diesem Ziel finden die Gespräche zum nächsten Ausbildungspakt statt, den die Bundesregierung zu einer Allianz für Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln will. Fest steht schon heute, dass alle Akteure in Wirtschaft, Politik und Bildung gemeinsam daran arbeiten müssen, die duale Aus- und Weiterbildung zu stärken.

Politische Positionen

„Unser Land braucht beides: die duale und die akademische Bildung.“ Aufgabe der Politik ist es, die Gleichwertigkeit und gegenseitige Anerkennung der beruflichen und akademischen Bildung zu fördern und zu gestalten. Vor allem muss die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssphären dringend erhöht werden. Dazu erforderlich sind neue Ansätze, um die bereits vor dem Erreichen eines formalen Abschlusses erzielten Leistungen besser anrechnen zu können. Studierende, die in die berufliche Bildung wechseln wollen, sollten ihre Qualifizierung nicht von vorne beginnen müssen. Und auch umgekehrt sollten sich die Hochschulen für beruflich Qualifizierte mehr öffnen und deren Berufs- und Praxis-Know-how als Eignungsnachweis für einen Quereinstieg ins Studium differenzierter anerkennen.

Maßnahmen

Bei dem Projekt „Stark für Ausbildung“ haben das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, die DIHK-Bildungs-GmbH und die ZWH den Fokus ihrer gemeinsamen Arbeit auf die verbesserte Integration vermeintlich leistungsschwächerer Jugendlicher ins Berufsleben gelegt. Von Anfang an war klar, dass hierbei die Unternehmen „mit ins Boot“ müssen. Im Interesse einer erfolgreichen gemeinsamen Zukunft von Auszubildendem und Betrieb muss die Bereitschaft zur Veränderung auf beiden Seiten geschaffen werden. Genau das leistet das Projekt, indem es Ausbilder dazu qualifiziert, den besonderen Förderbedarf eines Jugendlichen individuell zu erkennen und anzuerkennen, die Ausbildungsstrukturen im Unternehmen entsprechend weiterzuentwickeln und Auszubildenden Wege zur Entfaltung ihrer Potenziale zu eröffnen.

„Stark für Ausbildung“ steht innerhalb einer breiten Palette weiterer Instrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung. Dr. Hepperle wies auf das über den ESF kofinanzierte und von den Kammern und weiteren Organisationen der Wirtschaft umgesetzte Projekt „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ hin. Die anfänglich 105 Stellen für Ausbildungsberater wurden mittlerweile nahezu verdoppelt. Mehr als 57.000 Ausbildungsplätze konnten auf diesem Weg mit passenden Kandidaten besetzt werden.

Alle Potenziale nutzen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie engagiert sich darüber hinaus mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA (vgl. www.kofa.de). Das Portal informiert Unternehmen über aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und zeigt neue Strategien und aussichtsreiche Maßnahmen auf, um Arbeitskräfte zu gewinnen bzw. gezielt zu entwickeln. „Es geht darum, die Perspektive der Nutzer zu erweitern. Personalentscheider und Personalentwickler erhalten Impulse, sich mit der gesamten Vielfalt der vorhandenen Potenziale auseinanderzusetzen und über Qualifizierungsmaßnahmen beispielsweise für Berufswiedereinsteigerinnen, ältere Beschäftigte, Ungelernte, Menschen mit Behinderung oder ausländische Arbeitskräfte nachzudenken.“ Politik muss in der Praxis verankert sein, darum müssen geförderte Projekte praktisch einsetzbare Empfehlungen bieten, die alle Bereiche der Personalarbeit ansprechen. Auch in diesem Sinne ist „Stark für Ausbildung“ ein ausgezeichnetes Beispiel und Vorbild für die weitere Arbeit.

Das Ausbildungspersonal hat eine Schlüsselposition, um die duale Ausbildung in der Praxis der Unternehmen fördern zu können. „Stark für Ausbildung“ funktioniert hier nachweislich sehr erfolgreich. Die Ausbilder, die an der Entwicklungs- und Evaluierungsphase des Projekts teilgenommen haben, gaben positive Rückmeldungen an die Projektverantwortlichen: „Was hier erarbeitet wurde, passt exakt zum Bedarf der Unternehmen.“ Dass die Kammern, die an der Erprobungsphase teilgenommen haben, das Projekt fortsetzen und die Qualifizierung anbieten werden, ist ein guter Beleg dafür, dass das Konzept stimmt. Jetzt geht es darum, dass auch die anderen Kammern die Angebote übernehmen. Die Aufgabe der Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelöst werden. Wenn die Zusammenarbeit gelingt wie in dem Projekt „Stark für Ausbildung“, können Chancen genutzt und alle gesellschaftlichen Potenziale ausgeschöpft werden. Dieser Verantwortung müssen sich alle Akteure gleichermaßen stellen. Dr. Sabine Hepperle dankte den Projektbeteiligten, die gezeigt haben, dass das geht und dass auf diese Weise etwas Wegweisendes geschaffen werden kann –„es lohnt sich!“

IN DER PRAXIS GEWINNEN ALLE

Dirk Palige, Geschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) und des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT), fokussierte den Blick der Tagungsteilnehmer auf die Heterogenität dessen, was unter dem Ziel „gute Ausbildung“ verstanden werden kann. In der Praxis der ausbildenden Unternehmen geht es hierbei um die Frage nach der jeweiligen spezifischen Ausbildungs- und Unternehmenskultur.

Ausbildung wird Wettbewerbsfaktor

„Es ist eindeutig, dass sich der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in den letzten Jahren enorm verändert haben“, eröffnete Palige seine Rede. Zunehmend wird es schwieriger, die Vorjahreszahlen an Auszubildenden zu erreichen. Allein im Handwerk gibt es aktuell bis zu 20.000 nicht besetzte Ausbildungsplätze. Allerdings: Wer die Branchen und Regionen differenziert betrachtet, stellt schnell fest, dass es kein einheitliches Bild gibt. Während in einigen Branchen und Regionen schon heute fast kein Auszubildender mehr zu finden ist, ist der Rückgang von Ausbildungsplatzsuchenden andernorts bzw. in anderen Berufen bislang nur leicht spürbar.

Trotz der Uneinheitlichkeit der Lage steht aber heute bereits fest, dass die Unternehmen sich verändern müssen, um die Nachwuchskräfte zu finden, die zur Sicherung ihrer Zukunft unverzichtbar sind. Das betrifft im ersten Schritt das Ausbildungsmarketing zur aktiven Ansprache von Jugendlichen. Viel entscheidender ist aber die über die gesamte Ausbildungsdauer gebotene Qualität der Ausbildung. Sie wird zusehends zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Eine Frage der Perspektive

„Was bedeutet Ausbildungsqualität?“ Zur Beantwortung dieser Frage sind mindestens zwei Perspektiven zu unterscheiden. Aus Sicht der Ausbilder und des Ausbildungspersonals ist Ausbildungsqualität dann gegeben, wenn der Auszubildende einen guten Abschluss erzielt. Die Abschlussnote ist das letztlich entscheidende Qualitätssiegel.
Für den Auszubildenden hingegen erweist sich Qualität viel eher im konkreten Ausbildungsalltag und anhand der eigenen Entwicklung vom Beginn bis zum Ende der Ausbildung. Palige gab dafür griffige Beispiele:

- Wie schnell wird der Auszubildende in den Betrieb integriert? Ist er im Kollegenkreis dabei oder latent außen vor?
- Wann wird ihm Eigenverantwortung übertragen und wie viel? Wird ihm schrittweise ein aktiver Kundenkontakt zugetraut oder muss er still im Hintergrund bleiben?
- Wie vielfältig und abwechslungsreich sind die Aufgaben, die er zu bearbeiten hat? Kehrt er nur die Werkstatt oder erhält er zunehmend anspruchsvollere eigene Projekte?
- Wie systematisch ist die Ausbildung im Unternehmen organisiert? Wird von Tag zu Tag improvisiert oder ist ein schlüssig strukturierter Kompetenzaufbau erlebbar?

Dirk Palige
Geschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) und des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT)

Ausbildungsqualität erfordert Ausbildungskultur

„Die Qualität der Ausbildung geht das gesamte Unternehmen an. Sie ist eine Gemeinschaftsaufgabe und richtet sich nach innen und nach außen.“ Nach innen, weil sie das Miteinander von Stammbelegschaft und Auszubildenden entscheidend prägt. Nach außen, weil sie die Attraktivität eines Unternehmens für externe Zielgruppen wie Schüler, Eltern, Lehrer oder Quereinsteiger erheblich beeinflusst.

Die Praxis in den Unternehmen zeigt deutlich, dass Ausbildungsqualität nur dann geschaffen werden kann, wenn sie keine Nebensache ist. Alle Mitarbeiter sind qualitätsverantwortlich und müssen dazu beitragen, dass die Ausbildung systematisch und strukturiert erfolgt. So gesehen spiegelt sich in der Qualität der Ausbildung eines Betriebes die praktisch gelebte Ausbildungskultur als wichtiger Teil der gesamten Unternehmenskultur wider. Betriebe, die diesen Ansatz in ihrem Alltag fest verankern, erläuterte Palige, können signifikante Vorteile erzielen. Ihre Belegschaft profitiert von einem gestärkten Miteinander. Auszubildende und Ausbilder gewinnen Anerkennung und Unterstützung innerhalb des Betriebes. Und nicht zuletzt „zahlt sich diese Investition im betriebswirtschaftlichen Sinne als Zukunftssicherung und Steigerung der Leistungsfähigkeit unmittelbar aus“.

Qualitätssicherung, Qualitätsoffensive

Dass es keine gute Idee ist, den Qualitätsanspruch an die berufliche Ausbildung zu senken, hat die Phase gezeigt, in der man weitestgehend für die Unternehmen auf das Vorhandensein eines AEVO-Abschlusses als obligatorische Voraussetzung für die Durchführung betrieblicher Ausbildung verzichtete. Die Kammern mussten eine signifikante Häufung der ihnen zugetragenen Probleme feststellen, eben weil zu wenig Ausbildungs-Know-how in diesen Betrieben vorhanden war. Mit Blick auf die Zukunft muss es heute darum gehen, dieses Fundament zu erhalten und auf ihm weiter aufzubauen. Gute Ausbildung braucht Erfahrung und maßgeschneiderte Unterstützungsangebote, wie sie das Projekt „Stark für Ausbildung“ vorbildlich erarbeitet hat. Der Projekttitel gibt genau das zu verstehen: „Wir brauchen starke Ausbilder für eine hohe Ausbildungsqualität.“

Neben den im Zentrum des Projekts stehenden Qualifizierungsmodulen ist insbesondere der Erfahrungsaustausch zwischen Ausbildern mit unterschiedlicher Praxiserfahrung als wichtiges Element hervorzuheben. Langjährig in der Ausbildung tätige Mitarbeiter haben eigene Strategien und Maßnahmen dafür entwickelt, dass die Wunschvoraussetzungen, die an Auszubildende gestellt werden, in den seltensten Fällen bereits zu Beginn der Ausbildung erfüllt sind. Von diesen Erfahrungen sollten Neueinsteiger lernen können. Ebenso profitieren Ausbilder, die bereits viele Jahre tätig sind, von neuen Impulsen ihrer meist jüngeren Kollegen. Die Kammern haben die Aufgabe, den übergreifenden Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und zu fördern. Indem sie die durch das Projekt „Stark für Ausbildung“ geschaffenen Angebote der Beratung, des Dialogs und konkreter Praxishilfen nun in die Fläche tragen, entfalten sie eine bundesweite Qualitätsoffensive für Ausbildung. „Das Ziel heißt: Alle einbeziehen!“, appellierte Palige zum Schluss an die Tagungsteilnehmer: „Wir müssen die Erfolge sichtbar machen, damit sie als Impuls für Nachahmer funktionieren können. Wenn wir alle Potenziale nutzen, dann können auch alle gewinnen.“

PODIUMSDISKUSSION

ALLE POTENZIALE NUTZEN – HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Was können Unternehmen tun, um wieder mehr Jugendliche für die duale Ausbildung zu gewinnen? Wie können die Kammern und die Politik diese Anstrengungen unterstützen? Und wo müssen wir umdenken, um neue Antworten auf den Fachkräftemangel zu finden? Unter der Moderation von Michaela Padberg diskutierten sechs Experten aus Wissenschaft, Politik, den Kammern und der Unternehmenspraxis. Einige Statements ...

„Wichtig ist, dass wir die Berufsorientierung an den Schulen entscheidend verbessern, da gibt es eine Menge zu tun. Die Abbrecherquoten im Studium zeigen, dass manch einer nach der Schule zunächst nicht den richtigen Weg für sich gewählt hat."

„Migrationshintergrund, das ist ein sehr pauschaler Begriff. Wir müssen sehen, dass die meisten dieser Jugendlichen hier geboren und aufgewachsen sind. Sie bringen vergleichbare Schulabschlüsse und Leistungen mit wie Jugendliche mit deutschen Eltern. Die größte Hürde ist für sie der Einstieg in die Berufsausbildung. Hier brauchen wir mehr Offenheit bei den Betrieben, aber auch eine verbesserte Berufsorientierung."

Prof. Dr. Reinhold Weiß
stellvertretender Präsident und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Hans-Josef Moor
Ausbildungsleiter bei der SGL Carbon AG

„Auf die Schulnoten können wir nicht bauen. Der persönliche Eindruck ist viel wichtiger. Das Wollen zählt, wenn ich das spüre, dann finden wir den passenden Weg zum Einstieg. Auch wenn da oft erst einmal nachgearbeitet und aufgeholt werden muss, das geht."

„Es ist nicht jeder zum Ausbilder geboren, das muss man klar sehen. Wer feststellt, das ist nichts für mich, dem hilft auch keine Qualifizierung weiter. Aber wer Spaß an der Arbeit mit Jugendlichen hat, der greift gerne zu. Schwierigkeiten lösen, das heißt ja mehr Freude bei der Ausbildertätigkeit."

Michael Kiwall
Malermeister und Geschäftsführer der Michael Kiwall GmbH & Co. KG

„Die kleinen Betriebe müssten im Bereich der Ausbildung viel mehr miteinander kooperieren und das Konkurrenzdenken überwinden. Nachschulungen oder ein Training, das können mehrere Betriebe doch viel leichter gemeinsam realisieren als jeder für sich."

„Das Zeremoniell zum Start der Ausbildung, das ist ganz wichtig. Wir laden auch die Eltern ein und führen vor, was ihre Kinder bei uns an Unterstützung bekommen und was sie bald alles können. Die Jugendlichen brauchen den Rückhalt und Ansporn zu Hause, dass das gut ist, was sie machen, und dass sie einen guten Ausbildungsbetrieb haben."

Dr. Esther Hartwich
Leiterin des Bereichs Ausbildung beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK)

„Die Evaluierung hat gezeigt, dass die Beispiele aus der Praxis und die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch sehr wichtig sind, um weitere Unternehmen zu aktivieren. Die Ausbildungsverantwortlichen erkennen: Das bringt etwas, das ist machbar und wir können sofort starten."

„Unsere Arbeit ist mit dem Projektabschluss ja keinesfalls beendet. Wir haben überprüfte wirkungsvolle Maßnahmen, um die Betriebe durch starke Ausbilder voranzubringen. Als Kammerorganisation müssen wir uns jetzt für die breite Anwendung dieser Maßnahmen einsetzen, denn das ist unsere Aufgabe: die Wirtschaft fördern und dabei die jungen Generationen mitnehmen."

Dr. Volker Born
Leiter der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

„Was sollen Kleinst- und Kleinbetriebe machen, die keine Auszubildenden mehr finden? Entweder bilden sie nicht mehr aus, dann riskieren sie ihre Zukunftsfähigkeit. Oder sie gehen neue Wege. Dazu stoßen wir sie mit ‚Stark für Ausbildung' an, und darum ist dieses Projekt genau richtig positioniert."

„Das Ansehen des handwerklichen Könnens, daran müssen wir arbeiten. Das Handwerk ist kein Auffangbecken für die Jugendlichen, die anderweitig nicht unterkommen. Die Berufe werden faktisch immer anspruchsvoller und damit steigen automatisch die Erwartungen an die Auszubildenden."

Annette Schnopp
Referentin im Referat „Fachkräfte, Bildungspolitik und Berufliche Bildung – Werben um Fachkräfte im Ausland" im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

„Mit der üblichen Defizitlogik kommen wir nicht weiter: Jugendliche sind heute weder besser noch schlechter als früher, nur anders. Darauf müssen wir uns einstellen. Und diese Haltung ist auch Grundlage für das Ausbilderhandbuch und die Qualifizierungsmodule von ‚Stark für Ausbildung'."

„Die Qualitätsanforderungen für die Förderung sind zu Recht hoch: Denn die Ergebnisse müssen in der Praxis bestehen können. Die Projektpartner haben hier ganze Arbeit geleistet."

IMPULSVORTRAG

JUGENDLICHE HEUTE: WELCHE POTENZIALE SIND ERKENNBAR?

Dr. Christoph Schleer präsentierte den Tagungsteilnehmern die Ergebnisse der „Sinus-Jugendstudie u18“, in der die Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland erfasst wurden. Anhand von Tiefeninterviews und Beobachtungen des Alltagsverhaltens sowie des Lebensumfeldes wurden sieben sog. Sinus-Milieus identifiziert und nach Bildungsgrad sowie Werteorientierung differenziert. Sie geben Aufschlüsse beispielsweise darüber, welche Jugendlichen für welche Berufsausbildung affin sind oder wie das Ausbildungsmarketing optimiert werden kann.

Mehrwerte

Die Sinus-Millieus zielen auf eine ganzheitliche Betrachtung von Zielgruppen ab. Die konkrete Lebenswelt, der persönliche Lebensstil und vor allem die grundlegenden Werteorientierungen zu Themen wie Arbeit, Freizeit, Familie oder Konsum fließen in die Segmentierung der Zielgruppen ein und verdichten sich zu den Milieus als „Gruppen Gleichgesinnter“. Auf diese Weise schaffen die Sinus-Milieus wertvolle Klarheit und Orientierung, wenn es darum geht, Wege zu finden, um mehr Jugendliche für die berufliche Ausbildung zu gewinnen und während ihrer Ausbildung den spezifischen Erwartungen und Eigenarten entsprechend zu führen.

Milieu 1: konservativ-bürgerlich

Jugendliche des Konservativ-bürgerlichen Milieus verfügen über einen mittleren bis hohen Bildungsgrad und sind stark von einer traditionellen, auf Sicherheit und Ordnung zielenden Werteorientierung geprägt. Sie stellen die Welt der Erwachsenen und die bewährte gesellschaftliche Ordnung kaum in Frage und wünschen sich eine planbare „Normalbiografie“. Wenn es gelingt, die berufliche Ausbildung gegenüber diesem Milieu wieder deutlicher als verlässlichen und anerkannten Karriereweg zu kennzeichnen, werden diese Jugendlichen sich verstärkt für die berufliche Ausbildung interessieren.

Milieu 2: materialistisch-hedonistisch

Ein deutlich niedrigerer Bildungsgrad als im Konservativ-bürgerlichen Milieu und eine modernere, von „Haben und Zeigen“ geprägte Werteorientierung charakterisieren die Materialistischen Hedonisten. Sie sind konsumorientiert, wollen im Trend liegen und wünschen sich ein „gechilltes Leben“ mit Shopping, Party und Urlaub. Kontroll- und Autoritätswerte lehnen sie ab, der Mainstream bietet ihnen Orientierung. Die Ausbildung zu Berufen, die großen Stress mit sich bringen, spricht diese Jugendlichen somit kaum an. Um diese Jugendlichen für eine Ausbildung zu interessieren, sollte hervorgehoben werden, dass Azubis vom ersten Tag an Geld verdienen und damit früh auf eigenen Beinen stehen.

Milieu 3: prekär

Die niedrigste Bildung weisen Jugendliche im Prekären Milieu auf. Ihre Werteorientierung ist teils auf „Sicherheit und Ordnung“, teils auf „Haben und Zeigen" ausgerichtet. Mit dieser Charakteristik haben sie die schwierigsten Startvoraussetzungen. Allerdings lässt sich auch feststellen, dass in diesem Milieu der Wunsch nach Anerkennung und Zugehörigkeit besonders ausgeprägt ist. Diese Jugendlichen wünschen sich, „auch mal etwas richtig zu machen“. Mit diesem Ansatz können sie gezielt angesprochen und für die Ausbildung in solchen Unternehmen gewonnen werden, die bereit sind, verstärkt Bildungsarbeit zu leisten und das Selbstvertrauen dieser Jugendlichen zu stärken.

Milieu 4: sozialökologisch

„Sein und Verändern“, das sind die prägenden Werte der mit einem hohen Bildungsgrad ausgestatteten Jugendlichen im Sozialökologischen Milieu. Sie sind an Grundsätzen der Nachhaltigkeit und des Gemeinwohls orientiert. Verzicht ist in diesem Milieu eine bewusste, kritische Haltung gegenüber der Überflussgesellschaft, die mit einem hohen normativen Anspruch und Sendungsbewusstsein korrespondiert. Der Weg ins Studium ist für diese Jugendlichen keineswegs festgeschrieben. Um sie für eine berufliche Ausbildung zu begeistern, zählt die Passung der Branche und des Unternehmens zu ihren Werten sowie eine über die Ausbildung hinausreichende Perspektive, sich entfalten zu können.

Dr. Christoph Schleer
Studienleiter in der
Abteilung Sozialforschung
beim Sinus-Institut

Milieu 5: adaptiv-pragmatisch

Dieses Milieu stellt durch einen mittleren bis höheren Bildungsgrad und Werte, die modern, aber nicht postmodern geprägt sind, die Mitte aller sieben Milieus dar. Leistungs- und anpassungsbereit arbeiten diese Jugendlichen aktiv daran, ihren Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden. Durch Fleiß und Selbstständigkeit streben sie ein Leben in Wohlstand an, ihnen geht es aber nicht um übertriebenen Luxus. Um dieses Milieu besser für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu erschließen, ist es besonders wichtig, Karrierewege aufzuzeigen, an denen sie sich orientieren können.

Milieu 6: experimentalistisch-hedonistisch

Jugendliche dieses Milieus verbindet weniger ein ähnlicher Bildungsgrad als ihre Werteorientierung an einem nonkonformistischen, spaß- und szeneorientierten Leben im Hier und Jetzt („Machen und Erleben“). Selbstentfaltung, sich in trendigen Subkulturen bewegen, das „eigene Ding“ machen – diese Stichwörter weisen darauf hin, welche Anforderungen solche Jugendlichen in einer Ausbildung boykottieren werden: Starre Arbeitsroutinen, konservative Wertvorstellungen des sozialen Miteinanders (z. B. hierarchische Strukturen) oder auch einheitliche Arbeitskleidung sind nicht geeignet, um ihr produktives Potenzial zu aktivieren.

Milieu 7: expeditiv

„Machen und Erleben“ und zudem „Grenzen überwinden und Sampeln“, so beschreibt Sinus das postmoderne Wertegerüst des siebten Milieus. Ihr Bildungsgrad ist wie bei den Jugendlichen des Sozialökologischen Milieus hoch. Urbanität, Mobilität und Pragmatismus kennzeichnen ihren Lebensstil, in dem die Suche nach neuen Erfahrungen und ständiges Weiterkommen zum Konzept gehören. Die Abgrenzung von „der grauen Masse“ ist für sie wichtig. Wo Ausbildung in einem kreativen Kontext und als bereichernde Entfaltungsmöglichkeit stattfinden kann, gibt es gute Chancen, die hohe Leistungsbereitschaft dieser Jugendlichen abzurufen.

Das Wissen nutzen

Dr. Christoph Schleer wies in seiner Präsentation darauf hin, dass die Milieus nicht scharf voneinander zu trennen sind. Zwischen den Milieus gibt es Berührungspunkte und Übergänge. Dennoch bieten die durch die Studie erarbeiteten Einsichten enorm viele Ansätze, um die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Gesellschaft insgesamt und speziell in der Wahrnehmung von Jugendlichen neu zu positionieren. Es kommt nur darauf an, dieses Wissen zu nutzen und in gemeinsame gebündelte Maßnahmen zu übersetzen.

IMPULSVORTRAG

AUF DIE PERSPEKTIVE KOMMT ES AN: NICHT DIE JUGENDLICHEN SIND SCHWACH, DIE AUSBILDUNG IST STARK!

Prof. Dr. Ute Clement, Universität Kassel, lenkte die Aufmerksamkeit der Tagungsteilnehmer auf die Frage, welche Veränderungen sich in den Betrieben vollziehen müssen, damit „schwache“ Jugendliche eine positive Haltung und mehr Eigenmotivation, Leidenschaft sowie Ausdauer während ihrer Ausbildung entwickeln. Der wichtigste Ansatzpunkt besteht für sie darin, die in Deutschland herrschende Arbeits- und Berufsehre als prägenden Subtext der Ausbildungskultur in den Betrieben zu verstehen und Ausbildung mit Blick auf die bei Jugendlichen geltenden Ehrbegriffe zu modernisieren.

Bestandsaufnahme

Die Geburtenstatistik in Deutschland zeigt, dass die Anzahl der für die berufliche Ausbildung zur Verfügung stehenden Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahren auch in Zukunft noch weiter sinken wird. Zudem beginnen immer mehr Jugendliche nach ihrem Schulabschluss entweder direkt ein Studium oder setzen ihre schulische Laufbahn bis zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung fort. Immer weniger Jugendliche nehmen an Maßnahmen des sog. Übergangsbereichs teil oder starten eine duale Berufsausbildung.

Was sind „schwache“ Jugendliche?

Immer mehr Ausbilder stehen vor der Frage, ob sie „schwächere“ Jugendliche in die Ausbildung übernehmen, um überhaupt noch Nachwuchsfachkräfte für ihr Unternehmen entwickeln zu können. Doch wer sind die „schwachen“ Jugendlichen überhaupt? Gemeint sind die Jugendlichen, denen der Übergang von der Schule in die Welt der berufstätigen Erwachsenen nicht oder nur unter Schwierigkeiten gelingt, weil sie

- hinsichtlich ihrer Lebensbedingungen durch schwierige Verhältnisse und schwache Ressourcen benachteiligt sind und/oder
- von Diskriminierung betroffen sind und/oder
- Lebensstrategien wählen, die ihre gesellschaftliche Position schwächen.

Konstruktiv: Wo ansetzen?

Ausbildende Unternehmen müssen sich der wachsenden Heterogenität der kulturellen, ökonomischen und sozialen Ressourcen der Auszubildenden stellen. Doch die Lebenserfahrung und die Lebensziele, die „schwache“ Auszubildende in ihren Ausbildungsalltag mitbringen, stellen Ausbilder oft vor Verständnisprobleme. Die Kritik aus den Unternehmen, dass heutigen Auszubildenden immer häufiger elementares Wissen und grundlegende Fertigkeiten fehlen, spiegelt die Tendenz, dass „schwache“ Jugendliche in den Unternehmen immer präsenter werden und nicht reibungslos so in die betrieblichen Abläufe integriert werden können, wie sie bislang üblich waren.

Als Ansatzpunkt, um die Weichen in den Betrieben neu zu stellen und „schwache“ Jugendliche erfolgreich in und durch die Ausbildung zu führen, schlägt Professor Clement den Begriff der Ehre vor. Die berufliche Ehre stellt das historisch verankerte und dadurch tiefgreifend prägende Kennzeichen der deutschen Arbeitskultur dar. Bereits im Mittelalter ist die Berufsausübung im Handwerk und im entstehenden Bürgertum von der Zunft- und Standesehre konfiguriert. Die Reformation führt zu einer Steigerung des Stellenwerts der „ehrbaren Arbeit“ in der Gesellschaft. Mit der Industrialisierung, dem Dritten Reich und der Nachkriegszeit transformiert sich die Berufsehre zwar kontinuierlich weiter und verliert ihren expliziten normativen Charakter. Als kulturelles Muster kommt sie jedoch bis heute in typischen Wertmaßstäben und Einstellungen zum Ausdruck, und äußert sich zum Beispiel in Formulierungen wie „etwas ‚Anständiges‘ lernen“, „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ oder „die Meisterehre hochhalten“.

Inkompatibel?

Jugendliche stehen vor der Herausforderung, ihren Platz in der Berufswelt der Erwachsenen finden und die bestehende Arbeitskultur und Berufsehre anerkennen und akzeptieren zu müssen. Genau dies ist für „schwache“ Jugendliche oft wenig attraktiv oder aufgrund ihrer kulturellen Prägung nahezu unannehmbar. So impliziert beispielsweise der soziale Status als „Stift“ eine Abwertung der eigenen Person. Gegenüber dem Bezug von Sozialleistungen ist die finanzielle Ausstattung während der Ausbildung nicht selten unattraktiv und kann eine Verschlechterung des materiellen Status quo bedeuten. Latent lauert während der Ausbildung das Risiko, persönlich zu scheitern bzw. die Bestätigung einer vermeintlichen eigenen Unfähigkeit zu erfahren. Dennoch sind „schwache“ Jugendliche keineswegs „ehrlos", im Gegenteil: In ihrem sozialen Umfeld entwickeln sie eine andere Ehre als Gegenentwurf, beispielsweise die des findigen „Sozialstaat-Surfens“, die Gang-Ehre oder den Habitus des „Machen, was geht“.

Prof. Dr. Ute Clement
Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Kassel

Neu ansetzen

Wie kann eine Integration dieser Jugendlichen in die betriebliche Realität der Ausbildung trotzdem gelingen? Dazu entwickelte Professor Clement ein genaueres Bild der beruflichen Ehre. Zwei Komponenten spielen hierbei eine Rolle:

» Eine innere Verpflichtung, mit der wir unsere persönlichen Neigungen und Befähigungen mit den Aufgaben und Haltungen eines Berufs in Einklang bringen (Berufung).
» Eine soziale Verpflichtung, aufgrund der wir nach Eingliederung in ein soziales Miteinander streben und gesellschaftliche Regeln akzeptieren.

Die berufliche Ehre verbindet diese beiden Komponenten als Mix aus einer „Inneren Ehre“ und einer „Äußeren Ehre“. Mit der „Inneren Ehre“ werden Aspekte wie Tüchtigkeit, Ehrbarkeit der eigenen Person oder die Qualität des eigenen Tuns abgedeckt, mit der „Äußeren Ehre“ kommt beispielsweise der gesellschaftliche Titel, die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gemeinschaft oder der Status innerhalb derselben zum Ausdruck.

Jugendliche an der Ehre packen!

Ausgehend von diesem Modell beruflicher Ehre können konkrete Ansätze identifiziert werden, wie „ehrbare Ausbildung für coole Jungs“ gestaltet werden kann, um die Widersprüche des Ehrempfindens aufzubrechen und eine erfolgreiche Integration in den Alltag der betrieblichen Ausbildung zu fördern.

» Ausbildung darf nicht als Unterordnung, sondern sollte konsequent als Aufwertung im Betrieb gelebt werden. Jugendliche suchen die Zugehörigkeit und Bindung zu einer als ehrenvoll wahrgenommenen Gemeinschaft, in der sie ein akzeptiertes und wertgeschätztes Mitglied sind. Sinnstiftende Rituale während der Ausbildung, beispielsweise eine Aufnahme- oder Jahrgangsfeier, bekräftigen dieses Gemeinschaftsgefühl. Eine bewusste Inszenierung durch Sprache, Körperlichkeit und Symbole unterstreicht die ehrenvolle Bedeutung solcher Rituale und trägt zu einer anhaltenden emotionalen Verankerung der Zugehörigkeit bei.

» Implizite Selbstverständlichkeiten der Unternehmens- bzw. Ausbildungskultur können und müssen (auch mehrfach) explizit deutlich gemacht werden, wenn sie als kulturelle Selbstverständlichkeit nicht vollständig vorhanden sind. Dies kann nicht als autoritäre Vorgabe, sondern muss über Respekt und gegenseitige Ehr-Einforderung erfolgen. Ausbilder benötigen hierfür ein erweitertes Verständnis von Führung. Sie stellen klar, dass sie für die Wahrung der Unternehmensgrundsätze einstehen, ihre Auszubildenden jedoch nicht bezwingen, sondern ihnen ihre Autonomie bewusst zugestehen wollen.

» Jugendliche brauchen ehrenvolle Aufgaben. Das heißt, die von ihnen geforderten Lernziele und Tätigkeiten müssen handhabbar, verständlich und bedeutungsvoll sein. Daher sollten Ausbilder die Kompetenz entwickeln, ihre Auszubildenden bei der Aufgabenerfüllung respektvoll zu begleiten und anzuleiten, ihre Leistung mit klaren und regelmäßigen Rückmeldungen zu würdigen und ihnen schrittweise mehr Eigenverantwortung zu übertragen.

Professor Clement beendete ihren Vortrag mit einem Appell an die Tagungsteilnehmer. „Nicht die Azubis sind schlecht, die Ausbilder sind gut!“ – mit diesem Ansatz können Unternehmen das Potenzial vermeintlich „schwacher“ Ausbildungsplatzbewerber heben und diese zu leistungsfähigen Nachwuchskräften entwickeln. Die Stärkung der Ausbilder, wie sie auch das Ziel des Projekts „Stark für Ausbildung“ ist, erschöpft sich jedoch nicht in der Verbesserung ihrer Kommunikationskompetenzen, sondern erfordert ein Neudenken des Begriffs der Ehre. Sie ist das eigentliche Medium der Verständigung insbesondere mit den Jugendlichen, die aufgrund ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft am Rande unserer Arbeitswelt stehen und Zutritt in die Welt der Erwachsenen suchen.

WIE GEHT ES WEITER? NACHHALTIGKEIT FÜR „STARK FÜR AUSBILDUNG“

Dr. Friedhelm Rudorf, Geschäftsführer der DIHK-Bildungs-GmbH, und Dr. Beate Kramer, Abteilungsleiterin bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, gaben einen Ausblick, mit welchen Maßnahmen das Projekt „Stark für Ausbildung“ fortgeführt werden wird.

IHKs und HWKs als Multiplikatoren aktivieren

Beide Projektpartner betonten, dass den 80 IHKs und 53 HWKs nun ein qualitätsgeprüftes und bedarfsgerechtes Informations- und Qualifizierungspaket zur Stärkung der Ausbilder in den Unternehmen zur Verfügung steht. Angesichts der angespannten Lage auf dem Fachkräftemarkt ist das Interesse groß, Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen als potenzielle Nachwuchskräfte für die Wirtschaft zu gewinnen. „Wir werden die IHKs mit weiteren Informationsveranstaltungen dazu aktivieren, die Angebote zu übernehmen“, erläuterte Dr. Rudorf, „und wir werden sie dabei unterstützen, die für Ausbildung verantwortlichen Mitarbeiter und Ausbilder als Teilnehmer der Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen.“ Das Projekt muss nun in die Fläche der Republik getragen und den vielen kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben noch bekannter gemacht werden. „Über die HWKs wollen wir erreichen, dass möglichst viele Betriebe ihre Erfahrungen als weitere Praxisbeispiele zusteuern, damit es noch mehr Anknüpfungspunkte für Unternehmen gibt, die noch zögern“, betonte Dr. Kramer. Insgesamt ist „Stark für Ausbildung“ ein praxiswirksames Instrument, mit dem die Kammern ihre Leistungsfähigkeit als Förderer der Wirtschaft ausgezeichnet unter Beweis stellen können.

EIN SCHMUNZELN ZUM SCHLUSS: „JUGEND HEUTE“

„Ich versteh‘ die Jugendlichen auch nicht immer. Ist aber manchmal auch besser so.“ Der Moderator, Kabarettist und Unternehmer Klaus Jürgen „Knacki“ Deuser sorgte für einen amüsanten Ausklang der Fachtagung, indem er sich den Missverständnissen zwischen Jung und Alt zuwandte.

„Wie heißt Du?, fragt der Ausbilder den neuen Auszubildenden. Kevin-Maik, antwortet der. Ach du je, kommentiert der Ausbilder, worauf der Auszubildende erwidert: Immer noch besser als Horst-Günther!“ – Es ist ganz normal und richtig, dass die Älteren die Jungen nicht mehr verstehen, erläuterte „Knacki“ Deuser, „wer weiß, auf welche Ideen die kommen würden, wenn sie sich um Abgrenzung noch extra bemühen müssten?“ Wie der Auftritt von Jugendlichen auf das Publikum der Älteren wirkt, das hängt entscheidend davon ab, was sonst noch auf dem Programm steht, berichtete „Knacki“ aus seiner Zeit als Verantwortlicher der Comedy-Sendung „NightWash“: „Haben wir einen jungen Wilden nach dem anderen, ermüdet uns das. Was sollen die anderes machen, als immer noch verrücktere Sachen aufzuführen, um aufzufallen?“ Und das einmal übertragen auf Bewerbertage, Azubi-Beurteilungsgespräche und ähnliche Veranstaltungen: „Vielleicht ist die Idee, einen Jugendlichen nach dem anderen ins Rampenlicht zu stellen, gar nicht so gut? Vielleicht kommen die kreativen und innovativen Potenziale viel besser in einem Umfeld zur Geltung, in dem Alt und Jung sich abwechselnd die Bälle zuspielen können?“ Dafür müssten aber die Alten beweglich bleiben, vielleicht ist das die eigentliche Herausforderung der Jugend von heute – und von gestern und von morgen.