

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann (Hrsg.) ■ Silke Orth M. A.

Meister oder Master? Wie ticken Azubis heute?

Ein Wegweiser für Ausbilderinnen und Ausbilder



CARE LINE®
BILDUNGSPROJEKTE

MEDIEN FÜR SCHULE
UND BERUF



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann (Hrsg.) ■ Silke Orth M. A. (Autorin)

Meister oder Master? Wie ticken Azubis heute?

Ein Wegweiser für Ausbilderinnen und Ausbilder

„Hast du iPhone 4, brauchst du iPhone 5!“ Rapper Teesy

Impressum

Verlage:
Handwerk und Technik GmbH
Lademansbogen 135, 22339 Hamburg
www.handwerk-technik.de

CARE-LINE Bildungsprojekte GmbH
Franz-Schuster-Str. 9a
www.care-line.de

© Verlag Handwerk und Technik GmbH, Hamburg
CARE-LINE Bildungsprojekte GmbH, Neuried

Herausgeber, wissenschaftlicher Berater: Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
Autorin: Silke Orth M. A.
Konzept, Idee: Thomas Baier, Silke Orth
Redaktion: Andrea von Chossy
Gestaltung, Satz: Steffi Frede
Druck: Esser printSolutions GmbH, 75002 Bretten

Liebe Leserinnen und Leser, wegen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Wegweiser auf eine geschlechtsspezifische Ansprache.
Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Verlage. Hinweis zu § 52 a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.
Die Verweise auf Internetadressen und -dateien beziehen sich auf deren Zustand und Inhalt zum Zeitpunkt der Drucklegung des Werks. Der Verlag übernimmt keinerlei Gewähr und Haftung für deren Aktualität oder Inhalt noch für den Inhalt von mit ihnen gelinkten weiteren Internetseiten.

Bildquellenverzeichnis: Titel, Rücktitel, S. 8, 92, 93: ©Andrey Kasimov/Shutterstock.com, S. 14: ©Rido/Shutterstock.com, S. 20, 21, 30, 32, 40, 52, 60, 68, 78, 94: ©Sudowoodo/Shutterstock.com, S. 20: ©Love you/Shutterstock.com, S. 27: ©tomazi/Istockphoto.com, S. 35: ©auremas/Fotolia.com, S. 42: ©Karin & Uwe Annas/Fotolia.com, S. 48: ©alvarez/Istockphoto.com, S. 58, 75: ©sturtii/Istockphoto.com, S. 71: ©contrastwerkstatt/Fotolia.com, S. 73: ©Monkey Business Images/Istockphoto.com, S. 84: ©Courtney Keaton/Istockphoto.com, S. 86: ©weseetheworld/Fotolia.com, S. 89: ©GrahamOliver/Istockphoto.com

Liebe Ausbilderin, lieber Ausbilder,

für immer mehr Betriebe wird es schwierig, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für Lehrstellen zu bekommen. Ist es dann doch gelungen, tritt leider nicht allzu selten das Problem auf, dass ein Ausbildungsvertrag abgebrochen wird.

Keine Frage – der Arbeitsmarkt hat sich innerhalb weniger Jahre gewandelt. Die jungen Leute wittern ihre Chancen. Um sie anzusprechen und ihnen ein attraktives Angebot zu machen, müssen sich die Betriebe inzwischen richtig anstrengen.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen dafür Hinweise und Tipps geben. Der Text ist wie ein Wegweiser aufgebaut und vermittelt einen Überblick über alles, was wir aus aktuellen Untersuchungen über die Wünsche und Bedürfnisse, aber auch die Kompetenzen und Qualifikationen der jungen Leute wissen. Es zeigt sich: Wie schon früher hat auch die heutige junge Generation, oft als Generation Y bezeichnet, ihre Stärken und Schwächen. Sie zu kennen ist hilfreich und macht den Umgang miteinander leichter.

Darum geht es in dieser Broschüre. Die Autorin Silke Orth hat die wichtigsten aktuellen Studien durchgesehen und versucht, die Frage zu beantworten: Wie ticken die jungen Leute eigentlich? Welche Erwartungen haben sie an die berufliche Ausbildung? Wie kann ich meinen Ausbildungsbetrieb für Jugendliche attraktiv machen und einen Abbruch der Ausbildung vermeiden?
Viel Spaß beim Lesen!

Dr. Klaus Hurrelmann
Professor an der Hertie School of Governance Berlin

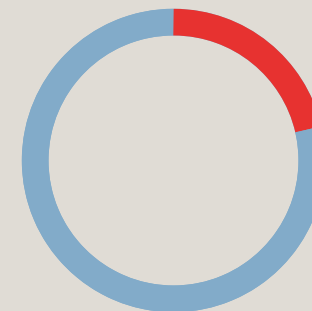
Inhalt

Einsichten – Große Veränderungen am Ausbildungsmarkt	9	Einsichten – So orientieren sich Jugendliche bei der Berufswahl	45
• „Leerstellen“ – immer weniger Azubis?	10	• Wie mache ich meinen Ausbildungsbetrieb für Jugendliche attraktiv?	46
• Wo bleiben Lehrstellen unbesetzt?	12	• Was gefällt Azubis an ihren Vorgesetzten?	47
• Unternehmen und Betriebe müssen umdenken	13	• Was macht einen Ausbildungsbetrieb für Jugendliche attraktiv?	48
• Prognostizierte Schülerzahlen	14	• Was bietet Ihr Unternehmen den Auszubildenden?	49
• Integrierte Schulformen gewinnen dazu	15	• So machen Sie Ihren Ausbildungsbetrieb (nicht nur für Abiturienten) attraktiver!	50
• Welche Abschlüsse streben Jugendliche an?	16	• Steckbrief: der Bodenständige	52
• Meister oder Master?	16	• Welche Informationsquellen waren bei der Berufswahl besonders hilfreich?	54
• Mein „Traumazubi“	18	• Wie können wir unsere Zielgruppen besser ansprechen?	55
Einsichten – Wie tickt die Jugend von heute?	19	• Tipps zum Betriebspraktikum	56
• Bestandsaufnahme: Viel früher erwachsen?	20	• Wie unterscheiden sich die beruflichen Interessen bei Mädchen und Jungen?	57
• Welche Erwartungen haben Jugendliche an die berufliche Zukunft und die eigene Tätigkeit?	22	• Wie können Unternehmen mehr (weibliche) Azubis gewinnen?	59
• Was ist wichtig im Leben?	24	• Steckbrief: die Pragmatische	60
• Tipp: Umgang mit Azubis	25	• Was möchten wir in unserer Ausbildung verbessern?	62
• Shell Jugendstudie 2015 – eine Jugend im Aufbruch?	26	Erfahrungen – Wie funktioniert die Ausbildung heute?	63
• Was sind die Sorgen der Jugendlichen?	29	• Wie erleben Jugendliche den Start in ihr Berufsleben?	64
• Steckbrief: die Gute	30	• Was erhoffen sich Jugendliche von ihrer beruflichen Ausbildung?	65
• Das Lebensgefühl der Generation Internet	32	• Was wünschen sich Jugendliche für die Ausbildung?	66
• Wie fleißig und ehrgeizig sind junge Leute?	35	• Welche Kompetenzen und Soft Skills bringen junge Leute mit in die Ausbildung?	67
• Was tun Jugendliche in ihrer Freizeit?	36	• Steckbrief: der Hipster	68
• Mediennutzung: Wie gehen Jugendliche online?	37	• Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit	70
• Welche Bedeutung haben soziale Netzwerke bei der Berufswahl?	37	• Wie zufrieden sind Jugendliche mit ihrem Ausbildungsplatz?	72
• Wofür nutzen Jugendliche das Internet?	38	• Wie kann man Azubis mit Migrationshintergrund besser integrieren?	73
• Tipps für die Azubi-Akquise	39	• Tipps zum Umgang von Azubis mit Migrationshintergrund	74
• Steckbrief: die Lebenslustige	40	• Wie beurteilen Jugendliche ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten?	76
• Welche Materialien brauchen wir für die Nachwuchsakquise?	43		
• Muster: Schulaushang (Betriebs-)Praktikum	44		

• Was sind die Beweggründe für den Abbruch einer Ausbildung?	77
• Steckbrief: der Benachteiligte	78
• Wie können schwächere Azubis unterstützt werden?	80
• Lösungsansätze bei Lernproblemen	81
• Das gehört in die Lernvereinbarung	82
• Betriebliche Gründe für einen Abbruch	83
• Lösungsansätze bei betrieblichen Problemen	85
• Persönliche Gründe für einen Abbruch	86
• Lösungsansätze bei persönlichen Problemen	87
• Feedback-Regeln für Konfliktgespräche mit Azubis	88
• Probleme lösen Schritt für Schritt	90
Einsichten – Wie kann die Ausbildung verbessert werden?	91
• Berufsorientierung – was kann verbessert werden? Und wie?	92
• Steckbrief: der Gehillte	94
Steckbrief	96
Literaturverzeichnis	97



Einblicke – Große Veränderungen am Ausbildungsmarkt



„Leerstellen“ – immer weniger Azubis?

„Wir müssen die gesellschaftliche Wertschätzung der dualen Ausbildung wieder erhöhen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung muss in den Köpfen ankommen.“

Bundesministerin Johanna Wanka, 2015

Die Zahlen des Berufsbildungsberichts 2015¹ zeigen, dass sich die Lage am Arbeitsmarkt für die Jugendlichen leicht verbessert hat. Im Ausbildungsjahr 2013/2014 wurden 522 200 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Die Ausbildungsanfängerquote der jungen Ausländer (32,1 Prozent) liegt allerdings deutlich unter der junger Deutscher (57,0 Prozent).

Das duale System der beruflichen Bildung ist nach wie vor die wesentliche Säule für die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft.

37 100 Lehrstellen blieben jedoch unbesetzt, ein neuer Höchststand im lang-jährigen Vergleich. Zahlreiche Betriebe müssen neu über die Attraktivität ihrer Ausbildung nachdenken.

Der Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hat mehrere Ursachen:

- Er ist zunächst zurückzuführen auf die demografische Entwicklung. Vor 20 Jahren gab es noch 850 000 Ausbildungswillige pro Jahrgang, heute sind es nur noch knapp 600 000.
- Der Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote ist fast ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (bis neun Beschäftigte) zurückzuführen.
- Hinzu kommt eine gestiegene Studierneigung.
- Dadurch stehen vielen Betrieben und Unternehmen weniger schulisch hochqualifizierte Jugendliche zur Verfügung.
- Vor allem im Bereich Industrie und Handel, Banken und Finanzen sowie im öffentlichen Dienst sinkt der Anteil der Bewerber mit Abitur.

Gleichzeitig blieben 20 900 Bewerber ohne Ausbildungsstelle. Woran liegt das?

- Viele Unternehmen beklagen, dass es schwierig sei, offene Ausbildungsplätze zu besetzen.
- Sie beklagen, dass Jugendliche nicht immer die richtigen Vorstellungen über bestimmte Berufe haben.
- Zudem vermissen sie bei Bewerbern soziale Fertigkeiten wie Selbstorganisation, Selbstständigkeit, Sorgfalt, Umgangsformen und Verantwortungsbewusstsein.
- Betriebe und Unternehmen müssen während der Ausbildung mehr Energie in die Entwicklung der Kompetenzen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen junger Menschen stecken.

¹Berufsausbildungsbericht 2015, S. 3 ff. Ausführliche Angaben zu allen zitierten Quellen finden Sie ab Seite 97.

Wo bleiben Lehrstellen unbesetzt?²

Die duale Ausbildung schwächelt. Seit 2011 steigt bundesweit der Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen in allen Berufszweigen. 2014 blieben insgesamt 6,6 Prozent der Lehrstellen unbesetzt. Besonders große Probleme verzeichnen Betriebe in Süd- und Ostdeutschland.

In Mecklenburg-Vorpommern können offene Lehrstellen wegen der rückläufigen Schülerzahlen nicht besetzt werden. Dieselben Probleme hat die boomende bayerische Tourismus- und Lebensmittelindustrie.

Typische Engpassberufe sind:

Unbesetzte Lehrstellen nach Berufsfeldern

Lebensmittel	19,1 %
Rohstoffe, Glas und Keramik	16,1 %
Verkauf und Tourismus	11,0 %
Bau- und Gebäudetechnik	7,7 %
Metall	4,4 %
Energie, Elektro und Mechatronik	4,4 %
Technische Forschung und Entwicklung	2,4 %
Unternehmensorganisation und Verwaltung	2,5 %

In Deutschland gibt es laut statistischem Bundesamt 330 anerkannte Ausbildungsberufe. In den letzten vier Jahren gab es in 53 von 285 analysierten Berufsgattungen Fachkräfteengpässe.

Unternehmen und Betriebe müssen umdenken

In Deutschland beginnen knapp 60 % eines Schülerjahrgangs ein Studium – keine Ausbildung. Das Institut für Wirtschaft fordert ein Umdenken der Unternehmen, um die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern.

Das können Unternehmen tun:

- Ihr Informationsverhalten verändern und das Unternehmen stärker am Markt präsentieren.
- Überregional und innovativ Lehrlinge rekrutieren (Online-Anzeigen, verstärkte Nutzung sozialer Medien).
- Weniger restriktiv auswählen: Mädchen für typisch männliche und Jungen für typisch weibliche Berufe in Erwägung ziehen, Menschen mit Behinderung oder Studienabbrechern Chancen einräumen.
- Jungen Schulabgängern ohne Abitur und leistungsschwachen Schülern vermehrt attraktive Ausbildungsangebote machen.
- Teilzeitausbildungen als Option berücksichtigen.
- Sich als attraktiver Arbeitgeber bei Abiturienten positionieren, beispielsweise über zertifizierte Zusatzqualifikationen (Fremdsprachen, Softwarekenntnisse).

Forderungen an Politik, Berufsberatung und Schulen:

- Die Berufsorientierung an Schulen verbessern.
- Ausgewogener zwischen akademischen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten beraten.
- Die Mobilität von Ausbildungsbewerbern stärken.
- Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und universitärer Bildung erhöhen.

➔ Seite 46: Wie mache ich meinen Ausbildungsbetrieb für Jugendliche attraktiv?

²Bußmann, Sebastian: Fachkräfteengpässe in Unternehmen, 2015, S. 4.

Prognostizierte Schülerzahlen³

1,6 Millionen Schülerinnen und Schüler weniger bis 2025

- Die Zahl aller Schüler wird bundesweit von rund 11 Millionen im Jahr 2015 bis 2025 auf 9,7 Millionen zurückgehen.

Absolventen 2014 und 2025

Schulart	2014 ⁴	2025 (Schätzung)
Hauptschule	177.140	114.000
Mittlere Reife	454.163	303.000
Fachhochschul- und Hochschulreife	435.255	432.000

Für Unternehmen wird es durch den Rückgang der Schülerzahlen und den Trend zu höheren Abschlüssen zunehmend schwerer, offene Ausbildungsplätze zu besetzen.



³Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025, S. 8 ff.

⁴Statistisches Bundesamt: Absolventen/Abgänger nach Abschlussart 2015.

Integrierte Schulformen gewinnen dazu

Besuchte Schulformen im Vergleich 2015 (und 2010)⁵

Schulart	gesamt	männlich	weiblich
Hauptschule	13 % (21 %)	13 % (23 %)	13 % (18 %)
Realschule	22 % (24 %)	23 % (24 %)	20 % (24 %)
Gymnasium	41 % (41 %)	39 % (41 %)	44 % (48 %)
Integrierte Schulform	24 % (11 %)	25 % (12 %)	23 % (10 %)

In keinem Land hängt der Schulerfolg so stark von der sozialen Herkunft und Schichtzugehörigkeit ab wie in Deutschland. Laut Shell Jugendstudie holen junge, leistungsschwächere Männer durch die Einführung der Sekundarschulen jedoch wieder auf.⁶

Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders aufstiegswillig

Insgesamt blicken im Schnitt 61 % der Jugendlichen in Deutschland optimistisch in die eigene Zukunft. Aber Jugendliche aus einer niedrigeren sozialen Schicht (mit und ohne Migrationshintergrund) bewerten ihre Zukunft lange nicht so optimistisch wie Jugendliche aus höheren sozialen Schichten. Interessanterweise besitzt der „Status“ Migrationshintergrund bezüglich Aufstiegschancen und beruflicher Perspektiven dabei keine Erklärungskraft. 59 Prozent der jungen Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnen ihre Aufstiegschancen in Deutschland als sehr gut oder gut. Sie sind fest davon überzeugt, dass Leistung sich lohnt. Jeder zweite Migrant ist sich außerdem sicher, dass er mehr erreichen wird als seine Eltern.

⁵Shell Jugendstudie 2015, S. 67.

⁶Shell Jugendstudie 2015, S. 14 f.; McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 25 ff.

Welche Abschlüsse streben Jugendliche an?⁷

	2002			2006			2010			2015		
	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w
Haupt- schul- abschluss	14 %	16 %	13 %	12 %	13 %	11 %	12 %	13 %	11 %	8 %	7 %	9 %
Real- schul- abschluss	31 %	32 %	31 %	32 %	33 %	30 %	27 %	29 %	24 %	29 %	31 %	27 %
Fach- hoch- schulreife	4 %	4 %	3 %	5 %	6 %	4 %	6 %	7 %	4 %	6 %	7 %	6 %
Abitur	49 %	46 %	53 %	51 %	47 %	55 %	55 %	51 %	60 %	55 %	54 %	56 %

(ges. = gesamt, m = männlich, w = weiblich; Angaben in Prozent)

Die Übersicht ergibt sich aus einer Befragung von Jugendlichen zwischen 12 und 21 Jahren, die noch zur Schule gehen.

Leistungsdruck? Eine klare Mehrheit der Schüler (61 %) wünscht sich eine Rückkehr zu G9, also der Wiedereinführung der 9-jährigen Gymnasialzeit.

Meister oder Master?⁸

Die Schülerinnen und Schüler sind durch die Verkürzung der Gymnasialzeit auf acht Jahre sowie den Wegfall von Bundeswehr- und Zivildienstzeiten im Vergleich zu früher zum Teil deutlich jünger, wenn sie sich für einen Ausbildungsplatz oder ein Studium entscheiden müssen.

Meister oder Master – freiwilliges soziales Jahr oder erst einmal ins Ausland? Zu viele Optionen sind eine Last für die Unter-25-Jährigen. Die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und Berufe empfinden besonders diejenigen, die noch ganz am Anfang ihres Berufslebens stehen, als Belastung. Sie haben keine Lust, sich so früh festzulegen.

Laut der McDonald's Ausbildungsstudie 2015 fühlen sich viele Schüler überfordert. 49 % von ihnen fällt es schwer, eine Entscheidung über die berufliche Zukunft zu fällen. Sie möchten sich bei der Berufswahl nicht zu früh festlegen. 54 % der Jugendlichen freuen sich dennoch sehr auf die Zeit nach der Schule.

Aus den neuen Daten lässt sich durch den hohen Anteil an Unentschlossenen nicht schlussfolgern, ob der allgemeine Trend zum Studium weiter zunimmt oder auf hohem Niveau stagniert.

Momentan will fast die Hälfte aller Schüler nach Beendigung der Schulzeit ein Studium beginnen. Fast zwei Drittel der Gymnasiasten planen ein Studium. Die meisten wollen an einer Universität oder Fachhochschule studieren. 9 % planen ein Studium an einer dualen Hochschule. 27 % der Schüler haben sich bereits fest für eine betriebliche Ausbildung entschieden. Die Mehrheit von ihnen hat einen Haupt- und Realschulabschluss. Nur 9 % der Absolventen eines Gymnasiums wollen eine Ausbildung beginnen.

Die Konsequenzen für die Ausbildung: Die Jugendlichen sind unentschlossen und brauchen Unterstützung bei der Berufswahl. Dazu benötigen sie mehr Informationen zu Ausbildungsberufen und praktische Einblicke in den Berufsalltag.

⁷Shell Jugendstudie 2015, S. 70.

⁸McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 62 ff.

Mein „Traumazubi“

Es gibt viele unentschlossene Jugendliche, die ein großes Potenzial für Ihren Betrieb darstellen. Doch um den richtigen Bewerber herauspicken zu können, müssen Sie erst einmal wissen, wie Ihr „Traumazubi“ aussieht.

Wie sieht er aus? Wo kommt er her? Wie alt ist er?

Was bringt er mit?

Was sind seine Ziele?

Wo finden wir ihn?

Wie können wir sein Vertrauen gewinnen?

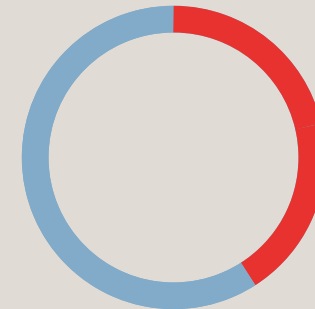
Was erwartet er von uns?

Was können wir ihm bieten?

Was erwarten wir von ihm?

Wie können wir den Azubi motivieren?

Einstellungen – Wie tickt die Jugend von heute?



Bestandsaufnahme: Viel früher erwachsen?

Das Jugendalter beginnt heutzutage tatsächlich so früh wie nie. Das belegt die Sinus-Jugendstudie⁹, die sich mit den Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 17 Jahren in Deutschland beschäftigt hat.

Das Ergebnis der Studie zeigt, dass alle typischen körperlichen, psychischen und mentalen Veränderungen heute früher als vor einer oder zwei Generationen durchlaufen werden.

Gleichzeitig dehnt sich das Jugendalter im Lebenslauf aber immer weiter aus. Es ist keine bloße Übergangsphase mehr wie noch vor einer oder zwei Generationen, vielmehr bildet es inzwischen einen Lebensabschnitt von eigener Bedeutung.¹⁰

Das liegt daran, dass der Eintritt ins Berufsleben und das Gründen einer Familie mit eigenen Kindern immer weiter hinausgeschoben werden. Einige Vertreter der „Generation Internet“ bleiben sogar gänzlich ohne Beruf oder eigene Familie.

Die Lebensphase Jugend dauert im Durchschnitt etwa 15 Jahre. Sie beginnt mit 15 Jahren und zieht sich bis 30 hin. Sie unterscheidet sich, was die Rolle als Konsument und wertorientierter Bürger betrifft, nicht vom Erwachsenenleben.



⁹Sinus-Jugendstudie 2012.

¹⁰Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun: Lebensphase Jugend, 2013.

„Das Dumme an der heutigen Jugend ist, dass man nicht mehr dazugehört.“ Salvador Dalí

Jugendforscher Klaus Hurrelmann unterscheidet vier grundlegende Entwicklungsaufgaben¹¹ Jugendlicher und junger Erwachsener, die in diesem Lebensabschnitt bewältigt werden müssen:

- Beruf finden und finanziell selbstständig werden,
- Partner finden und Familie gründen,
- Rolle als Konsument, Mediennutzer und wirtschaftlich Handelnder finden und lernen mit Geld kurz- und langfristig umzugehen,
- Rolle als sozial und politisch engagierter Bürger mit eigener Werteorientierung annehmen.

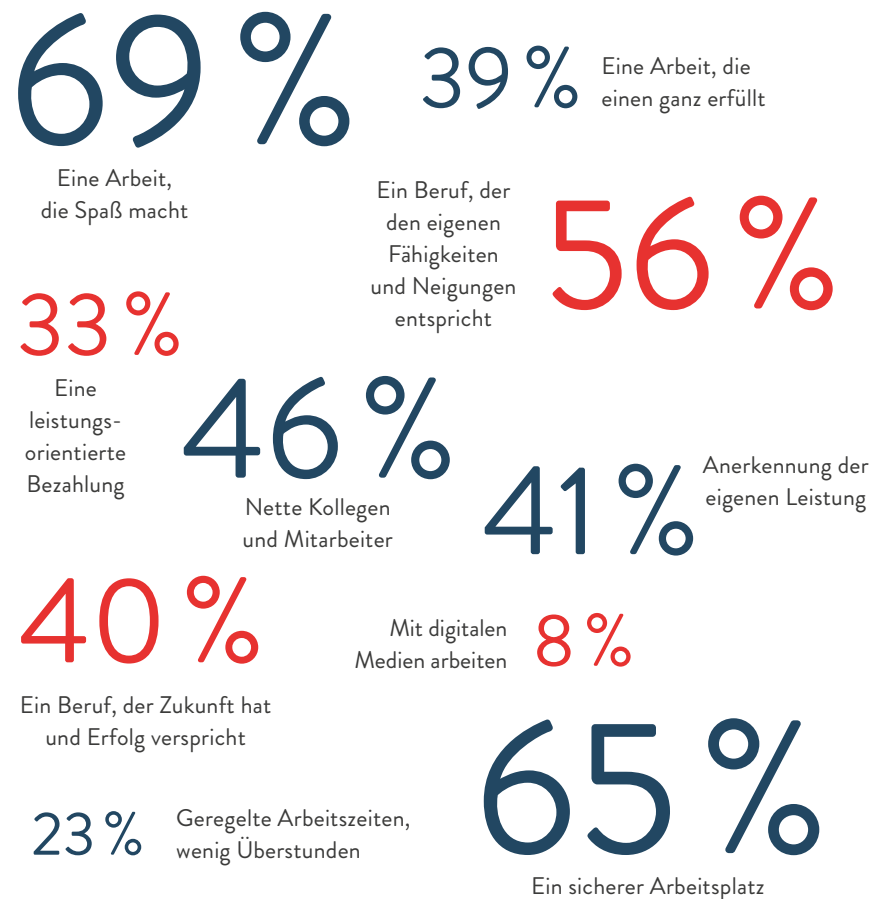
Die Sinus-Jugendstudie hat verschiedene Werte- und Mentalitätstypen von Jugendlichen und deren Soft Skills und Kompetenzen ausgemacht. Wir stellen Ihnen diese verschiedenen „Prototypen“ von Jugendlichen über den Wegweiser verteilt vor.



¹¹Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik: Die heimlichen Revolutionäre, S. 28.

Welche Erwartungen haben Jugendliche an die berufliche Zukunft und die eigene Tätigkeit?¹²

Für mich ist besonders wichtig



¹²McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 46.



¹³Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik: Die heimlichen Revolutionäre, S. 46 ff.

Was bedeutet das für die Ausbildung?¹³

- Junge Leute mit gutem Abschluss haben hohe Ansprüche an ihre berufliche Zukunft.
- Sie wollen besser sein als die Generation vor ihnen, also auch besser sein als die Kolleginnen und Kollegen.
- Sie möchten Verantwortung übernehmen, zeigen, was sie drauf haben.
- Sie können zäh und ausdauernd viel leisten und große Dinge schaffen, aber nur wenn sie Spaß an der Arbeit haben und konstant Feedback erhalten.
- Sie wünschen sich einen offenen und direkten Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten.
- Manchmal überschätzen sie ihre Kompetenzen.
- Sie geben sich nicht immer die Mühe, sorgfältig die bisherigen (eingefahrenen) Arbeitsabläufe zu verstehen, bieten kühne Reformideen.
- Zuweilen haben sie die naive Einschätzung, dass sie durch einen guten Schulabschluss und ihren geübten Umgang mit elektronischen Medien älteren Kollegen „überlegen“ sind.

Was ist wichtig im Leben?¹⁴

Auch wenn die junge Generation manchmal sehr unentschieden wirkt, verrät sie bei der Priorisierung ihrer Lebensziele sehr viel Verantwortungsbewusstsein und Ernsthaftigkeit.

Was ist jungen Leuten wichtig?

Gute Freunde	73 %	Meine Ideen und Vorstellungen vom Leben verwirklichen können	38 %
Gesundheit	69 %	Körperlich fit sein, viel Sport treiben	31 %
Ein Beruf, der mich erfüllt, der Spaß macht	64 %	Eine eigene Wohnung, ein eigenes Haus	30 %
Eine glückliche Partnerschaft	60 %	Viel reisen, etwas von der Welt sehen	25 %
Ein sicherer Arbeitsplatz	58 %	Kinder	24 %
Familie	55 %	Gutes Aussehen	23 %
Finanzielle Unabhängigkeit	54 %	Frei sein, nicht zu viele Rücksichten nehmen zu müssen	20 %
Das Leben genießen, Spaß	47 %	Sich viel leisten können	17 %
Sich selber treu sein, immer man selbst sein	45 %	Sich von anderen unterscheiden	17 %
Gute, vielseitige Bildung	42 %	Soziales Engagement	14 %
Erfolg im Beruf	41 %		
Meine Hobbys, meine Interessen	39 %		
Zeit für mich selbst	39 %		

➔ Seite 66: Checkliste: Was wünschen sich Jugendliche für die Ausbildung?

Tipp: Umgang mit Azubis

Auch wenn man noch so viele Statistiken zu Jugendlichen, ihren Wünschen, Lebenszielen und Sorgen liest, zählt vor allem eines: der Umgang mit den Azubis. Und der sollte geprägt sein von:



Fällt Ihnen noch etwas ein? Dann notieren Sie es hier.

¹⁴McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 18.

Shell Jugendstudie 2015 – eine Jugend im Aufbruch?¹⁵

Wir haben hier die zentralen Ergebnisse einer Anfang 2015 durchgeführten Befragung von Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren für Sie zusammengefasst:

- Die Jugendlichen verfügen über ein solides Wertesystem. 84 % halten Respekt und Ordnung für wichtig bis sehr wichtig.
- In stressigen Zeiten steht die Familie bei Jugendlichen hoch im Kurs. Die Digital Natives brauchen und schätzen die Unterstützung der Eltern in der Schule oder bei der Berufsorientierung. 90 % haben ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern.
- Für nur noch 63 % ist der Wunsch nach einer eigenen Familie integraler Bestandteil ihres Lebensglücks. Treue und Heiraten sind bei den jungen Menschen aber weiter angesagt. Der Kinderwunsch ist etwas schwächer geworden (64 %).
- Die Mittel- und Oberschicht der Jugendlichen blickt mit über 60 % optimistisch in die Zukunft. Die Unterschicht fühlt sich abgehängt.
- Die Generation Y ist zu 99 % online. Das heißt aber nicht, dass sie sorglos mit den sozialen Medien umgeht. Vier von fünf Jugendlichen glauben, dass Facebook und Google viel Geld mit den gewonnenen Daten verdienen – und gehen dementsprechend vorsichtig mit ihren Daten um.



- Die jungen Leute identifizieren sich inzwischen positiv mit ihrer Heimat. 62 % von ihnen sind stolz darauf, Deutscher zu sein. Wurde so eine Aussage früher in der rechten Ecke verortet, spiegelt sie heute die unverkrampfte, selbstbewusste Haltung der Befragten.
- Im Vergleich zu früher werden die Jugendlichen immer toleranter. Nichtdeutsche und Jugendliche mit Migrationshintergrund fühlen sich hingegen häufiger diskriminiert als noch 2010 (44 %).
- Bei über 80 % der befragten jugendlichen Muslime ist die Religion eine wichtige Leitlinie in ihrem Leben. Bei Jugendlichen, die einer christlichen Konfession angehören, sind es 38 %.
- Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden positiv aufgenommen. Die Angst, keine Ausbildungsstelle oder keinen Arbeitsplatz zu finden, ist auf 48 % gesunken.



¹⁵Shell Jugendstudie 2015, S. 13 ff.

- Während früher der „Arbeitsmarkt“ ein wichtiges Thema war, bei dem die Gesellschaft nach Meinung der Jugendlichen aktiver werden sollte, steht jetzt der Bereich „Kinder und Familie“ (55 %) ganz oben, gefolgt von „Bildung, Wissenschaft, Forschung“ (46 %) und „soziale Sicherung, Rente“ (42 %). Den Umweltschutz halten 34 % für relevant.
- Überraschend ist das gestiegene politische Interesse. Über 40 % der Jugendlichen geben an, sich für Politik zu interessieren. Im Jahr 2002 waren es lediglich 30 %.
- 77 % der Jugendlichen sind mit der Demokratie in Deutschland zufrieden. Der Ost-West-Unterschied ist geringer geworden.
- Im Schnitt erwarten fast drei Viertel der Jugendlichen, ihre Berufswünsche umsetzen zu können – ein gutes Viertel aber nicht. Jugendliche aus der unteren Schicht sind deutlich weniger zuversichtlich (46 %) als Jugendliche aus der oberen Schicht (81 %).
- Nahezu alle Jugendlichen wünschen sich einen sicheren Arbeitsplatz (93 %) – und dafür sind sie bereit, einiges zu investieren (siehe Seite 35).
- Gleichzeitig ist vielen von ihnen eine selbstbestimmte, sinnvolle und nützliche Tätigkeit wichtig. Wünschenswert ist die Planbarkeit von Arbeit und Leben.
- Dass die Erziehungs- und Betreuungsarbeit nach der Geburt eines Kindes nach wie vor von der Mutter geleistet wird, ist vielen jungen Frauen deutlich bewusst.

→ Seite 59: Wie können Unternehmen mehr (weibliche) Azubis gewinnen?



Was sind die Sorgen der Jugendlichen?¹⁶

Das, was den Jugendlichen im Leben wichtig ist, spiegelt sich auch in ihren Sorgen.

Sie haben Angst, dass

1. Gesundheitliche Sorgen

- ... dem Partner, den Eltern oder anderen engen Familienangehörigen etwas zustößt (64 %)
- ... sie erkranken (46 %)
- ... sie Opfer eines Verbrechens werden (20 %)

2. Finanzielle Sorgen

- ... sie finanziell nicht über die Runden kommen (37 %)
- ... sie im Alter nicht genügend Geld haben (41 %)
- ... sie arbeitslos werden (35 %)
- ... sie sich verschulden und die Schulden nicht zurückzahlen können (22 %)
- ... jemand aus der Familie arbeitslos wird (22 %)

3. Berufliche Sorgen

- ... sie sich für den falschen Beruf entscheiden bzw. entschieden haben (33 %)
- ... sie den Anforderungen der heutigen Berufswelt nicht gewachsen sind (27 %)
- ... sie den Anforderungen in der Schule oder Ausbildung nicht gewachsen sind (26 %)
- ... sie schlechte Noten, schlechte Zeugnisse bekommen (25 %)
- ... sie keinen Ausbildungs- oder Studienplatz finden (17 %)

4. Sorge um Verlust sozialer Bindungen

- ... der Freundeskreis zerbricht, sie wichtige Freunde verlieren (31 %)
- ... sie keinen Partner/keine Partnerin finden bzw. die Partnerschaft zerbricht (26 %)
- ... sie für die Ausbildung, das Studium oder einen Arbeitsplatz wegziehen müssen (18 %)

→ Seite 90: Probleme lösen Schritt für Schritt

¹⁶McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 21; Shell Jugendstudie 2015, S. 96 f.

Steckbrief: die Gute

Was sind die Ziele der sozialökologischen Jugendlichen?



Lebensmotto: „Ohne Geld wäre unsere Welt schöner!“

Die sozialökologische Jugendliche betont Demokratie, Gerechtigkeit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit als zentrale Pfeiler ihres Wertegerüsts. Sie ist sehr hilfsbereit und am Gemeinwohl orientiert und möchte andere von ihren Einstellungen und Ansichten überzeugen („Sendungsbewusstsein“). Sie hat einen hohen Anspruch an den eigenen Freundeskreis, sucht Freunde mit „Niveau und Tiefe“ und distanziert sich von materialistischen Werten. Diese Jugendliche hält Verzicht nicht für einen Zwang, sondern für ein Gebot. Sie kritisiert die Überflussgesellschaft und ist sehr aufgeschlossen gegenüber anderen Kulturen. Die sozialökologische Jugendliche lehnt Rassismus ab, ist fortschrittsskeptisch und hat ausgesprochen vielfältige Freizeitinteressen. Sie ist kulturell sehr interessiert (auch Hochkultur) und findet dabei Kunst und Kultur mit einer sozialkritischen Aussage spannend.

Was bringt die „Gute“ mit in die Ausbildung?

Hilfsbereitschaft +++ soziales Engagement +++ Sozialkompetenz +++ Aufgeschlossenheit +++ Interesse +++
 Werteorientierung +++ keine Konsumorientierung +++
 gute Schulbildung +++ sozialkritische Haltung +++
 Offenheit für alternative Lebensentwürfe +++ Anständigkeit

Das Lebensgefühl der Generation Internet



Ich habe Angst vor dem Absturz, weil ich erlebt habe, wie mein Vater arbeitslos wurde.

Mein Lebensmotto: YOLO - You only live once.

Ein Tag ohne mein Smartphone ist der echte Horror.

Ich verabrede mich mit meinen Freunden über Whatsapp oder SMS. Facebook oder E-Mails sind wirklich „Old School“.

Ich möchte von meinem Arbeitgeber nicht ausgebeutet werden, sondern erwarte, dass er sich um mich kümmert und mich beschützt.

In meiner Arbeit möchte ich abwechslungsreiche und spannende Aufgaben übernehmen und meine Talente und Fähigkeiten voll einbringen.

Meiner beruflichen Zukunft sehe ich optimistisch entgegen, ich weiß, was ich kann und bin bereit, etwas zu leisten.

Beruflich bin ich noch ziemlich unentschlossen, was ich einmal werden will.

Fernsehen tue ich nur, wenn mir Freunde posten, dass etwas Interessantes läuft. Sonst gucke ich Streams on demand, ich habe keine Lust zu warten, bis meine Serie läuft.

Ich habe eine PSP, Wii und Xbox, einen Computer. Musik höre ich nicht mehr mit meinem iPod, sondern mit meinem Smartphone. Zum Geburtstag wünsche ich mir ein Tablet.

Meine Oma meint: „Früher war alles besser.“

Ich möchte später einen guten Job, der Spaß macht. Die Arbeitsinhalte müssen interessant sein, das Gehalt muss stimmen und ich möchte genug Zeit fürs Privatleben haben.

Wenn ich mich heute auf etwas festlege, blockiere ich mir Optionen für die Zukunft.

Eine Familie möchte ich jetzt noch nicht gründen, ich möchte erst mein Leben genießen.

Wenn ich etwas wissen will, dann google ich das schnell.

Ich möchte etwas Sinnvolles tun und durch meine berufliche Tätigkeit „Spuren hinterlassen“.

Was bedeutet das für die Ausbildung?¹⁷

- Die junge Generation wurde in ihrer Kindheit und Jugend von ihren Eltern so häufig gelobt wie keine andere vor ihr. Darauf will sie auch in der Arbeit nicht verzichten.
- Empfehlenswert ist der Einsatz von Azubis in begrenzten und überschaubaren Arbeitsprojekten, die sich in einer absehbaren Zeit lösen lassen und ihren kreativen Einsatz ermöglichen.
- Rückmeldungen und Erfolgsmeldungen sollten nach jedem Schritt erfolgen.
- Dieses kleinschrittige Arbeiten kennen die jungen Leute aus der Schule.
- Die kleinschrittige Vorgehensweise entspricht außerdem dem Belohnungsmechanismus elektronischer Spiele. Während des Spiels werden große Aufgaben durch die angeleitete Meisterung kleinerer, aufeinander aufbauender Lösungen abgearbeitet. Im Erfolgsfall steigt der Spieler auf ein höheres Level/Schwierigkeitsniveau.
- Schwierigkeiten gibt es dann, wenn monotones und mechanisches „Hintereinanderarbeiten“ verlangt wird. Wenn stur nach Zeit gearbeitet werden muss, ein Ergebnis erst am Ende steht und zwischendurch kein Zwischenerfolg greifbar ist, sinkt die Motivation rapide.
- Die Digital Natives haben hohe Ansprüche an ihre Vorgesetzten. Der Chef soll sich für ihre Arbeit interessieren und Rückmeldung geben.
- Und er sollte selbst Spaß am Job haben und das Team professionell leiten.
- Der Chef ebenso wie der Ausbilder wird so eher eine Art Coach. So sind es die Jugendlichen von den Eltern gewohnt und so wurden sie verwöhnt.
- Sie erwarten eine zugewandte, fördernde und zugleich Autonomie und Mitsprache gewährende Haltung. Firmen mit traditionellen Hierarchien tun sich bei der jungen Generation eher schwer.
- Man muss sich auf diese Ansprüche einlassen, um das Potenzial zu erschließen.

¹⁷Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik: Die heimlichen Revolutionäre, S. 46 ff.

Wie fleißig und ehrgeizig sind junge Leute?¹⁸

Trotz guter Ausgangslage denkt die Mehrheit der bis 25-jährigen Schüler und Studenten, dass die Konkurrenz im späteren Beruf sehr groß sein wird.

Für einen besonders interessanten Arbeitsplatz würden sie deshalb einiges in Kauf nehmen:

- 59 %** würden in eine andere Region ziehen.
- 58 %** auch mal am Wochenende oder nachts arbeiten.
- 43 %** sind bereit, abends erst spät nach Hause zu kommen.
- 41 %** würden einen langen Weg zur Arbeit in Kauf nehmen.
- 40 %** würden einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag annehmen.
- 36 %** würden viele Überstunden machen.
- 30 %** wären bereit, unter hohem Leistungsdruck zu stehen.
- 28 %** wären bereit, weniger zu verdienen als anderswo.
- 86 %** haben die Bereitschaft, viel unterwegs, wenig zu Hause zu sein.

Bei der Zeit für Familie, Freunde und Hobbys hört die Opferbereitschaft allerdings auf: Nur 7 % wären bereit, kaum noch Zeit für Freizeit- und Familienleben zu haben.



Jugendliche nehmen für einen guten Job einiges in Kauf.

¹⁸McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 32.

Was tun Jugendliche in ihrer Freizeit?¹⁹

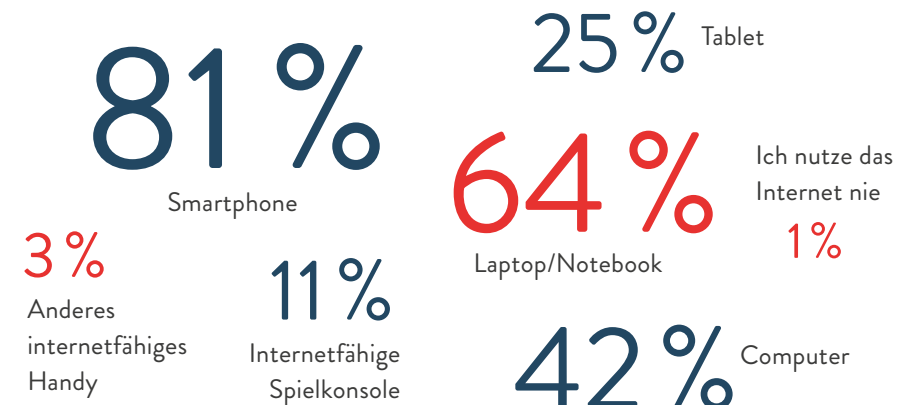
	2002	2015
Sich mit Leuten treffen	62 %	57 %
Musik hören	66 %	54 %
Im Internet surfen	26 %	52 %
Fernsehen	59 %	51 %
Soziale Medien nutzen (Facebook, Twitter etc.)		35 %
Training/Sport	26 %	30 %
Etwas mit der Familie unternehmen	16 %	24 %
Playstation/Nintendo/Computerspiel	21 %	23 %
Bücher lesen	22 %	25 %
Disco, Party, Fete	34 %	21 %
DVD/Video sehen	18 %	16 %
„Rumhängen“	19 %	16 %
Shoppen	16 %	15 %
Etwas Kreatives machen	9 %	9 %
Kneipe besuchen	10 %	7 %
Zeitschriften/Magazine lesen	13 %	6 %
Sich für einen Verein/ein Projekt engagieren	5 %	7 %

Im Internet surfen ist als Freizeitbeschäftigung auf dem Vormarsch. Dennoch spielt sich das Leben der Generation Y nicht nur online ab. Geselligkeit und das Treffen mit Freunden steht bei jungen Leuten nach wie vor an erster Stelle. Auch die Familie hat bei Jugendlichen einen hohen Stellenwert und es wird häufiger etwas gemeinsam unternommen. Das deckt sich mit der Aussage, dass mehr als 90 % der Jugendlichen ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern pflegen. Die Eltern dürfen Sie deshalb als Ausbilder nicht aus dem Blickfeld verlieren.

¹⁹Shell Jugendstudie 2015, S. 113.

Mediennutzung: Wie gehen Jugendliche online?²⁰

Wurde in früheren Studien ermittelt, ob Jugendliche über einen Internetzugang verfügen, geht es heute nur darum, wie sie ins Internet gehen. Es herrscht Online-Vollversorgung. 99 % der Jugendlichen haben Internetzugang. Die Zugangskanäle sind vielfältig:



Im Schnitt sind Jugendliche 18,4 Stunden pro Woche online. 2002 waren es 7 Stunden.

Welche Bedeutung haben soziale Netzwerke bei der Berufswahl?

Das Internet wird von über 30 % der Schüler als besonders hilfreich in der beruflichen Entscheidungsphase eingestuft.²¹ Jeder dritte Jugendliche hat schon Arbeitgeberbewertungsportale im Internet besucht. Soziale Netzwerke spielen bei der Berufswahl mit gerade einmal 9 % eine untergeordnete Rolle. Facebook & Co. werden von jungen Leuten mehrheitlich nur zum Austausch privater Inhalte verwendet.

²⁰Shell Jugendstudie 2015, S. 124 ff.

²¹McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 56 ff.

Wofür nutzen Jugendliche das Internet?²²

Die Jugendlichen nutzen das Internet ganz unterschiedlich. Die Shell Studie 2015 unterscheidet folgende User-Typen:

Die Info-Nutzer (25 %):

Diese Nutzer sind eher weiblich und älter. Sie nutzen durchschnittlich 17,8 Stunden pro Woche das Informationsangebot des Internets.

Die Medienkonsumenten (24 %):

Bei den jüngeren, eher männlichen als weiblichen „Medienkonsumenten“ dominiert die Unterhaltung. Sie verbringen im Schnitt 19,9 Stunden die Woche im Internet. Sie sehen sich Filme an, hören Musik und spielen Games.

Die digitalen Bewohner (20 %):

Mit 24,9 Stunden stecken die eher männlichen „digitalen Bewohner“ ihre Nutzer-Nase leidenschaftlich in alle Online-Angebote.

Die Gelegenheitsnutzer (19 %):

In der Gruppe der Gelegenheitsnutzer sind überproportional viele 12–14-jährige Haupt- und Realschüler vertreten. Sie surfen 11,2 Stunden pro Woche im Netz.

Die Selbstdarsteller (Social Media-Nutzer, 12 %):

Sie sind oft schon erwerbstätig, schreiben ihren eigenen Blog, verfassen Produktbewertungen und laden Filme hoch. Ganze 16 Stunden die Woche investieren sie im Schnitt in die Selbstdarstellung.

Tipps für die Azubi-Akquise

Die Werbung um den Nachwuchs wird jedes Jahr anspruchsvoller. Eine Stellenanzeige ist oft nicht ausreichend. Hier haben wir für Sie Ideen zur Akquise von Azubis zusammengestellt.

So können Sie Azubis ansprechen und für eine Ausbildung gewinnen:

Kennenlernen

Tag der offenen Tür
Betriebserkundung
Girls-Day, Boys-Day
Schnuppertage
Ferienjobs
Betriebspraktikum
Ausbildungsmessen
Speed-Dating-Termine
Teachers-Day

Kontakte

Allgemeinbildende Schulen
Berufsbildende Schulen
Weitere Bildungsträger
Lehrer/Direktor
Eltern
Mitarbeiter

Anzeigen

Agentur für Arbeit
Lehrstellenbörsen im Internet
(s. Anhang)
Stellenanzeigen

Öffentlichkeitsarbeit (PR)

Unternehmens-Website
Azubi-Blog als „Ausbildungsbotschafter“
Azubi-Chat
Youtube-Video
Social Media (Facebook, Twitter)
Flyer zum Unternehmen und den Ausbildungsberufen
Lokalzeitung
Anzeigenblätter
Pressemitteilung an Schülerzeitung
Anzeige in Schülerzeitung
Lehrlingswettbewerbe
Sponsoring (z. B. Trikots vom Fußballverein, lokale Veranstaltungen)
Werbung an öffentlichen Verkehrsmitteln

Umdenken

Erweitern Sie Ihre Azubi-Zielgruppe. Geben Sie beispielsweise auch leistungsschwächeren und benachteiligten Schülern eine Chance.

➔ **Mehr zu diesem Thema erfahren Sie auf Seite 50.**

²²Shell Jugendstudie 2015, S. 147 ff.

Steckbrief: die Lebenslustige

Was sind die Ziele der experimentierfreudigen Lebenslustigen?



Lebensmotto: „Von euch lass’ ich mir nichts sagen“

Die Lebenslustige möchte das Leben in vollen Zügen genießen, hegt den Wunsch nach ungehinderter Selbstentfaltung, möchte ihr eigenes Ding machen und Grenzen austesten. Sie legt großen Wert auf kreative Gestaltungsmöglichkeiten und ist oft phantasievoll, originell und provokant. Sie findet Routinen langweilig und hat die geringste Affinität zu typisch bürgerlichen Werten, möchte mit ihrer Werthaltung (bewusst) anecken. Die Lebenslustige möchte „aus der Masse hervorstechen“, sie distanziert sich vom Mainstream, liebt das Subkulturelle, Szenige und „Undergroundige“ und hat daher eine große Affinität zur Jugendszene. Sie liebt die (urbane) Club-, Konzert- und Festivalkultur, distanziert sich von der klassischen Hochkultur und bemüht sich, immer mehr Freiräume von den Eltern zu „erkämpfen“, um ihre Freizeit unabhängig gestalten zu können.

Was bringt die „Lebenslustige“ mit in die Ausbildung?

Kreativität +++ Originalität +++ Kampfgeist +++ herausfordernde Haltung +++ Ungeduld +++ wenig politisches Interesse



Welche Materialien brauchen wir für die Nachwuchsakquise?

Materialien/Medium	vorhanden?	
	ja	nein
Anschreiben an Lehrkräfte/Schulleiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenaushang in Schulen (siehe nächste Seite)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterrichtsmaterialien zu Berufsbildern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Materialien zur Betriebserkundung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausschreibung Boys-Day	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausschreibung Girls-Day	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausschreibung Praktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausschreibung Ferienjob	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenanzeige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(suchmaschinenoptimierter) Text für Website	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pressemitteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmens-Flyer für Eltern, Trainer (und deren Nachwuchs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muster: Schulaushang (Betriebs-)Praktikum

Hast du schon einen Praktikumsplatz?

Wir suchen genau dich!

Du

- möchtest einen modernen Betrieb kennenlernen
- bist an <Tätigkeit> interessiert
- arbeitest gerne mit netten Kollegen

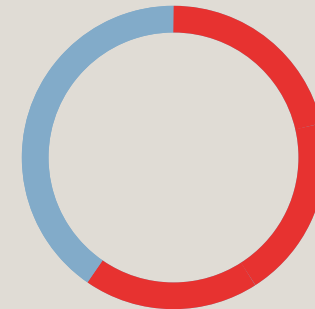
Wir bieten dir vom _____ bis _____
ein Praktikum in unserem Betrieb an.

Wir freuen uns auf deine Bewerbung bis zum _____ .
Bitte bei deinem Anschreiben nicht das Foto und deinen
Lebenslauf vergessen.

Deine Karrieremöglichkeiten in unserem Betrieb:
<Berufe angeben>

Mehr Infos findest du unter <Internetadresse>.

Einsichten – So orientieren sich Jugendliche bei der Berufswahl



Wie mache ich meinen Ausbildungsbetrieb für Jugendliche attraktiv?

Die Entscheidung für einen Beruf ist für junge Leute ein gravierender Schritt. 56 Prozent der Schüler fällt es schwer, sich für einen Beruf zu entscheiden.

Die Statistiken auf den nächsten Seiten verraten, was Schüler bei der Wahl eines Ausbildungsbetriebes beeinflusst und welche Informationsquellen bei der Berufswahl besonders hilfreich waren. Ganz oben stehen bei der Entscheidungsfindung neben den Karriereperspektiven ein gutes Arbeitsklima und attraktive Aufgaben. Ziemlich weit hinten rangiert bei der Netz-Generation der gelungene Internetauftritt einer Firma.

Welche Konsequenzen hat das für einen Betrieb im Kampf um den talentierten Nachwuchs?

- Lassen Sie sich in die Karten gucken! Bieten Sie Schnuppertage, Probearbeiten und Praktika an! Das ist sehr gefragt, nicht nur für berufsbildende Schulen. Viele Lehrer suchen außerdem händeringend Betriebe für den Girls- und Boys-Day.
- Denken Sie an die Eltern! Informieren Sie über die Medien. Und nicht vergessen: Die Kinder Ihrer Mitarbeiter sind die potentiellen Mitarbeiter von morgen.
- Nutzen Sie den regionalen Vorteil! Laden Sie Schulklassen zur Betriebsbesichtigung oder zu einem Tag der offenen Tür ein. Vielleicht suchen Sie sich an einer nahe gelegenen Schule eine Lehrkraft als festen Ansprechpartner. Die Lehrer sind froh über diese Angebote.

- Zeigen Sie Präsenz! Sponsern Sie regionale Veranstaltungen, das stärkt Ihren Ruf als verantwortliches Unternehmen.
- Machen Sie Ihren Betrieb bekannt! Vermarkten Sie sich in Schulen und auf Berufsmessen. Standgebühren fallen in der Regel keine an. Lassen Sie Azubis und junge Mitarbeiter über Ihren Betrieb und die Ausbildung informieren.
- Nutzen Sie Multiplikatoren! Haben Sie schon Kontakt zum Berufsberater bei der Arbeitsagentur? Er ist ein wichtiger Mittler zwischen Betrieb und potentiell Azubi.

Was gefällt Azubis an ihren Vorgesetzten?²³



²³McDonald's Ausbildungsstudie 2013, S. 74.

Was macht einen Ausbildungsbetrieb für Jugendliche attraktiv?²⁴

80 %	Gute Chancen auf eine Übernahme nach Ausbildung	21 %	Einsatz moderner Technik im Betrieb
62 %	Gutes Arbeitsklima	20 %	Bekannte arbeiten im Betrieb
48 %	Guter Ruf des Ausbildungsbetriebes	19 %	Kleiner, überschaubarer Betrieb
43 %	Nähe zum Wohnort	14 %	Übernahme sozialer Verantwortung des Betriebs
41 %	Gute Betreuung durch speziellen Ausbilder	12 %	Auszug von zu Hause/dem Wohnort
36 %	Frühes selbstständiges Arbeiten	12 %	Großer Betrieb
26 %	Hohes Lehrlingsgehalt	10 %	Rat von Freunden
25 %	Einverständnis der Eltern mit der Berufswahl	8 %	Guter Internetauftritt

²⁴McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 67.



Was bietet Ihr Unternehmen den Auszubildenden?

Sie haben die Faktoren kennengelernt, die einen Betrieb für Azubis attraktiv machen. Welche Ideen haben Sie für die Zukunft? Was können Sie verbessern?

Ausbildungsinhalte/Betriebsklima

Finanzielles und Soziales

Perspektiven

Weitere Ideen

So machen Sie Ihren Ausbildungsbetrieb (nicht nur für Abiturienten) attraktiver!

Hier einige Ideen und Beispiele für die Ausschreibung auf Ihrer Website. Sie sollen Ihnen als Anregung dienen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Unser Angebot für Auszubildende:

- Eine Übernahmequote nach der Ausbildung von 95 %
- Höchste tarifliche Vergütung
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten
- Selbstständiges, realitätsnahes Arbeiten
- Entwicklungsgerechte Verantwortung in Teilbereichen
- Projektbezogenes Arbeiten
- Modernste Technik, gute Infrastruktur
- Ein gutes Betriebsklima und ein harmonisches soziales Miteinander
- Entscheidungen gemeinsam treffen
- Individuelle Betreuung durch unseren Ausbildungsbeauftragten
- Familienfreundliche Ausbildung (Teilzeit-Ausbildung)
- Inklusion von Menschen mit Behinderung
- Ausbildung von Minderjährigen (Angebot Elternabend)
- Unterstützung beim Lernen
- Individuelle Entwicklungsmaßnahmen
- Gute Prüfungsvorbereitung
- Betrieblicher Unterricht
- Offene Ohren, wenn es mal Probleme gibt
- Ausbildung in einem Unternehmen mit gutem Branchenruf
- Gute Verkehrsanbindung
- WLAN

Bei uns erhalten Sie folgende Beihilfen:

- Kostenübernahme bei Lehrmitteln
- Erfolgsorientierte Zusatzleistungen
- Unterstützung bei der Unterkunftssuche/Gratis-Zimmer
- Fahrtkostenzuschuss Auto
- Kostenübernahme Handyvertrag/Smartphone
- Laptop o. Ä.
- Übernahme der Kosten für den öffentlichen Nahverkehr
- Kostenzuschuss bei Sportverein, Fitnessclub
- Essensgeldzuschuss
- Frühstück in der Firma
- Jährlicher Gesundheitscheck
- Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld

Wir haben Ihre Zukunft im Blick

- Weiterbildungen
- Zusatzqualifikationen
- Sprachkurse
- Seminare
- Schulungen zu aktuellen Themen
- (Kooperationspartner für) Auslandsaufenthalte
- Aussicht auf Übernahme
- Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb

Steckbrief: der Bodenständige

Was sind die Ziele des konservativ-bürgerlichen Jugendlichen?



Selbstverwirklichung

Job/Position mit Verantwortung

Lebensmotto: „Bloß keine Veränderungen!“

Der bodenständige, konservativ-bürgerliche Jugendliche hält, wie schon seine Eltern, an der bewährten gesellschaftlichen Ordnung fest. Er ist familien- und heimatorientiert, hat Traditions- und Verantwortungsbewusstsein. Selbstdisziplin steht bei ihm vor Selbstentfaltung. Für viele Betriebe ist er der Wunsch-Azubi. Dieser Jugendtypus hat eine eher geringe Affinität zu Lifestyle und Konsum und zeigt wenig Interesse, sich über Äußerlichkeiten zu profilieren. Wenn er sich selbst beschreiben soll, bezeichnet er sich als unauffällig, sozial, häuslich, heimatnah, gesellig und ruhig. Er hält sich bereits für sehr erwachsen. Der konservativ-bürgerliche Jugendliche stellt die Erwachsenenwelt nicht in Frage, sondern versucht, möglichst schnell einen sicheren und anerkannten Platz darin zu finden. Der Bodenständige wünscht sich eine plan- und berechenbare „Normalbiografie“ – Schule, Ausbildung, Beruf, Ehe, Kinder – und er sieht Ehe und Familie als die Grundpfeiler der Gesellschaft an.

Was bringt der „Bodenständige“ mit in die Ausbildung?

Disziplin +++ Unauffälligkeit +++ Heimatnähe +++
 Realitätssinn +++ Geselligkeit +++ Erwachsensein +++
 Vernunft +++ Fleiß +++ Ehrgeiz +++ Angepasstsein +++
 Erfolgsorientierung +++ Karriereorientierung +++
 Familienorientierung +++ Verantwortungsbewusstsein

Welche Informationsquellen waren bei der Berufswahl besonders hilfreich?²⁵

Überblick zu hilfreichen Informationsquellen bei der Berufswahl

- 51 %** Gespräche mit den Eltern
- 47 %** Praktikum in einem Betrieb oder Unternehmen gemacht
- 35 %** Recherche im Internet
- 32 %** Gespräche mit Freunden und Verwandten
- 31 %** Gespräche mit Leuten, die in diesem Beruf arbeiten/gearbeitet haben
- 26 %** Gespräche mit anderen, die die gleiche Ausbildung/das gleiche Studium gemacht haben
- 22 %** Gespräche mit Lehrern
- 17 %** Jobmessen besucht
- 15 %** Informationen durch Broschüren
- 11 %** Beratung beim Arbeitsamt
- 11 %** Informationstage von Unternehmen besucht
- 10 %** Informationstage von Universitäten besucht

Wie können wir unsere Zielgruppen besser ansprechen?

Ein Betriebspraktikum führt nicht selten zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages. Betriebe sollten diese Gelegenheit offensiv und systematisch nutzen. Bei der Berufswahl können weitere Aspekte eine Rolle spielen:

Soziale Faktoren

Der soziale Hintergrund durch die Eltern, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht und Clique, der Wohnort und persönliches Talent und Neigungen beeinflussen die Berufswahl von Jugendlichen. Die wichtigste Informationsquelle bei der Berufswahl mit 51 % sind Gespräche der Jugendlichen mit ihren Eltern. Hier können Betriebe ansetzen. Das Problem: Viele Eltern verfügen nicht über aktuelle Kenntnisse zu einzelnen Ausbildungsberufen.

Image

Auch das Image eines Berufes spielt bei der Wahl eine Rolle. Der Ruf eines Ausbildungsberufes ist sehr subjektiv und von lokalen Gegebenheiten, dem sozialen Umfeld und dem Geschlecht abhängig. Ein guter Internetauftritt Ihres Unternehmens ist ein großes Plus. Auch die Berufsbezeichnung an sich spielt eine Rolle. Nachdem niemand mehr den Beruf „Schriftsetzer“ lernen wollte, stieg das Interesse am Beruf rasant, als er in „Mediengestalter für Digital- und Printmedien“ umbenannt wurde.

Schulabschluss

Je niedriger und schlechter der Schulabschluss, desto eher tendieren Jugendliche zur Ausbildung. Stehen Sie in Kontakt mit den entsprechenden Schülern und Lehrern. Melden Sie diesen rechtzeitig, welche Lehrstellen bei Ihnen offen sind und bieten Sie Praktika zum gegenseitigen Kennenlernen an.

²⁵McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 56.

Tipps zum Betriebspraktikum

Ein Praktikum ist eine Art Visitenkarte Ihres Betriebes. Auf was Sie bei der Durchführung achten müssen, erfahren Sie hier.

Vor dem Betriebspraktikum

- Für welches Berufsbild interessiert sich der Jugendliche?
- Wer ist der Ansprechpartner im Betrieb?
- Hat dieser ausreichend Zeit für die Vorbereitung und Betreuung?
- Was steht in den Bewerbungsunterlagen? Sind sie vollständig?
- Feedback zu Unterlagen und Erstgespräch geben.

Während des Betriebspraktikums



- Im Eingangsgespräch die gegenseitigen Erwartungen klären.
- Dem Praktikanten Betriebsabläufe und -regeln erläutern.
- Willkommensrunde im Betrieb nicht vergessen (Vorstellung, Begrüßungsunterlagen).
- Entsprechen die zugewiesenen Aufgaben den Fähigkeiten des Praktikanten?
- Klassenstufe und Schultyp berücksichtigen.
- Aufgaben abwechslungsreich gestalten, möglichst breite Bandbreite an realitätsnahen Tätigkeiten kennenlernen lassen.
- Eventuell Arbeitsaufträge nach Einweisung selbstständig durchführen lassen.

Am Ende des Betriebspraktikums

- Abschlussgespräch führen, Erfahrungen des Praktikanten abfragen und selber Rückmeldung geben (bei Kollegen nachfragen).
- Feedback zu Stärken und Schwächen geben.
- Ggf. berufliche Perspektiven aufzeigen, Bewerbungsfristen nennen.
- Kontaktdaten sammeln, Kontakt zu potentiellen Azubis halten.

Wie unterscheiden sich die beruflichen Interessen bei Mädchen und Jungen?

Welche Branchen sind für Jugendliche attraktiv?²⁶

	 Jungen	 Mädchen
Computerhersteller, Softwareunternehmen	75 %	67 %
Automobilindustrie	71 %	58 %
Medienbranche	61 %	68 %
Maschinen- und Fahrzeugbau	60 %	41 %
Elektrotechnik	60 %	43 %
Telekommunikation	49 %	44 %
Chemische Industrie	48 %	43 %
Gesundheit, medizinischer Bereich	43 %	55 %
Handwerk	41 %	38 %
Banken, Versicherungen	40 %	47 %
Pharmazeutische Industrie	38 %	43 %
Metallerzeugung und -verarbeitung	36 %	20 %
Bauwirtschaft	35 %	22 %
Öffentlicher Dienst	33 %	42 %
Sozialer Bereich (Pflege, Betreuung, Erziehung usw.)	31 %	50 %
Touristik	31 %	50 %
Handel (Groß- und Einzelhandelsunternehmen)	25 %	37 %
Nahrungs- und Genussmittelhersteller	19 %	26 %
Spedition, Transport	15 %	11 %
Landwirtschaft	15 %	14 %
Gastronomie (Gaststätten, Restaurants)	14 %	19 %
Textil und Bekleidung	12 %	30 %

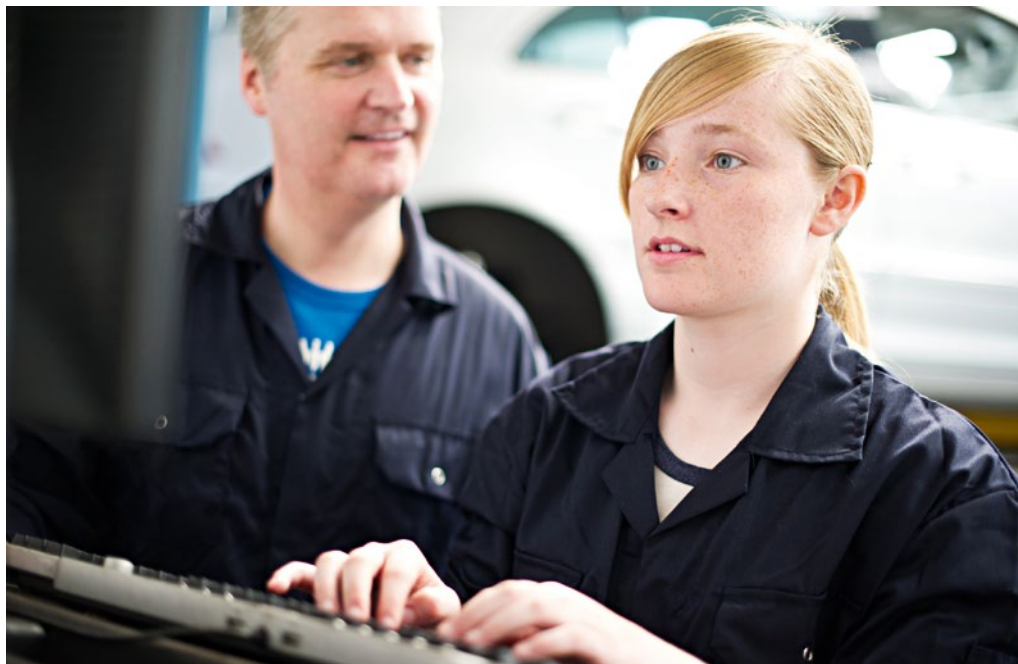
²⁶McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 48.

Mädchen sind sozial orientiert, Jungs lieben Technik?

Die beiden Geschlechter nähern sich in puncto Berufsorientierung zwar an. Für Jungen stehen aber weiterhin technische Branchen wie die Automobilindustrie, Maschinen- und Fahrzeugbau oder Elektrotechnik auf der Attraktivitätsskala ganz weit oben.

Mädchen bevorzugen nach wie vor Berufe, in denen sie Kontakt mit Menschen haben. Für sie sind soziale Berufe, die Touristik- und Textilbranche sowie Handel, öffentlicher Dienst, Medienbranche, Banken und Versicherungen und Nahrungs- und Genussmittelindustrie deutlich attraktiver.

Auf der nächsten Seite erfahren Sie, wie Unternehmen mehr (weibliche) Azubis gewinnen können.



Wie können Unternehmen mehr (weibliche) Azubis gewinnen?

Weibliche Azubis stellen ein riesiges Potenzial für technische Berufszweige mit Nachwuchsproblemen dar. Viele Mädchen haben bestimmte Ausbildungsberufe in der Industrie, der Polizei oder Bundeswehr gar nicht im Blickfeld. Der Anteil an Frauen in männerdominierten Berufen steigt erst langsam an. Platz 1 in den Top Ten nimmt die Ausbildung als Kfz-Mechatronikerin ein.

Umgekehrt gilt das Gleiche. In vielen klassischen Frauendomänen wie Friseurin, Erzieherin, Pflegerin oder in Dienstleistungsberufen suchen Betriebe händeringend Nachwuchs – gerne auch männlichen.

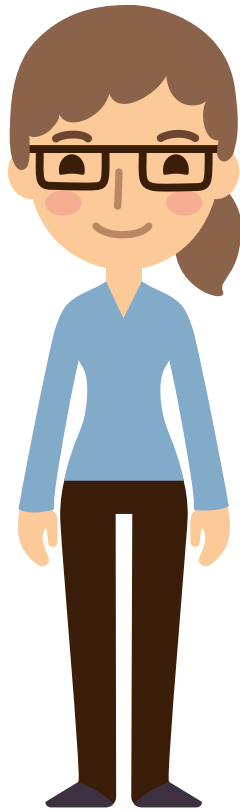
Tipps für die Akquise:

- Haben Sie weibliche und männliche Auszubildende in den Stellenausschreibungen gleichermaßen angesprochen?
- Haben Sie Mädchen auch bei technischen Berufen gezielt aufgefordert, sich zu bewerben?
- Gibt es eventuell Ausbildungsbotschafterinnen in Ihrem Betrieb?
- Gibt es männliche Botschafter, die aus dem Alltag erzählen?
- Machen Sie beim Girls- und Boys-Day mit?
- Haben Sie eine weibliche Ansprechpartnerin im Betrieb?
- Die Prioritäten bei Frauen und Männern liegen in der beruflichen Orientierungsphase gar nicht so weit auseinander.
- Während Männer mehr Wert auf die Verwirklichung ihrer Interessen legen, steht bei Frauen die Familienorientierung im Vordergrund, auch der Wunsch nach Kindern ist bei ihnen deutlich stärker. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss also stärker kommuniziert werden.

Steckbrief: die Pragmatische

Was sind die Ziele der pragmatischen Jugendlichen?

Karriere



Ziele
verwirklichen

Position mit
Verantwortung

Erfolg

Wohlstand

Eigenständigkeit

Lebensmotto: „Leistung zählt!“

Diese Jugendliche ist ebenso wie ihr männliches Pendant sehr anpassungs- und kompromissbereit. Sie orientiert sich am Machbaren und versucht, ihren Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden. Sie sieht sich als verantwortungsbewusste Bürgerin, die dem Staat später nicht auf der Tasche liegen will. Die angepasste, pragmatische Jugendliche grenzt sich deutlich von Menschen mit einer geringen Leistungsbereitschaft ab. Sie möchte im Leben viel erreichen, sich Ziele setzen und diese konsequent, fleißig und selbstständig verfolgen. Es ist ihr wichtig, vorausschauende und sinnvolle Entscheidungen zu treffen. Sie strebt nach einer bürgerlichen „Normalbiografie“, dazu gehört Wohlstand, jedoch kein übertriebener Luxus. Sie hat ein ausgeprägtes Konsuminteresse, das jedoch rational reguliert wird. Mit Kultur verbindet sie in erster Linie Unterhaltungs-, Erlebnis- und Entspannungsansprüche. Die „Pragmatische“ orientiert sich am populären Mainstream.

Was bringt die „Pragmatische“ mit in die Ausbildung?

Verantwortungsbewusstsein +++ Anpasstheit +++
 Leistungsorientierung +++ Zielorientierung +++
 Geselligkeit +++ Fleiß +++ gute schulische Leistungen +++
 Eigenständigkeit +++ vorausschauendes Denken +++
 Unauffälligkeit +++ Karriereorientierung +++

Was möchten wir in unserer Ausbildung verbessern?

Sie wollen etwas verbessern und neue Azubis gewinnen?
Dann beantworten Sie ehrlich die folgenden Fragen:

Was machen wir schon gut?

Ziele: Was soll besser werden?

Zielgruppe: Wen wollen wir für die Ausbildung gewinnen?

Welche Strategien sind sinnvoll?

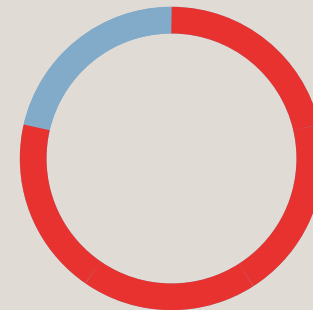
Welche Maßnahmen und Instrumente sollen wir ergreifen?

Wer könnte intern/extern helfen?

Welche Investitionen sind sinnvoll?

Wie wollen wir den Erfolg kontrollieren?

Erfahrungen – Wie funktioniert die Ausbildung heute?



Wie erleben Jugendliche den Start in ihr Berufsleben?²⁷

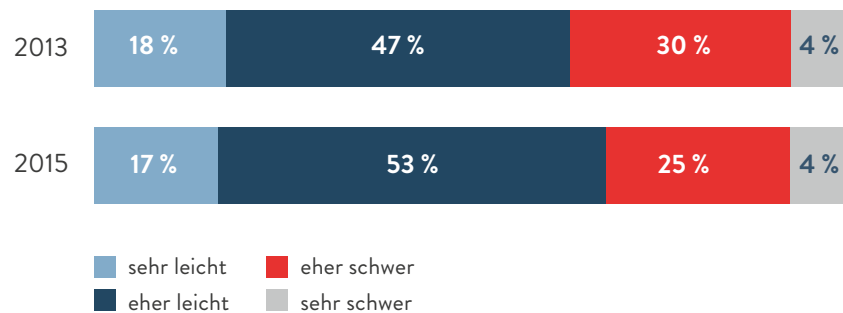
Die Berufsausbildung in Deutschland ist vorbildlich, lobt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) im Mai 2015. 2013 gingen 90,3 Prozent der 15- bis 29-jährigen Deutschen zur Schule, machten eine duale Berufsausbildung oder studierten.

Der positive Ausbildungs- und Arbeitsmarkt-Trend macht sich für Azubis weiterhin bemerkbar.

Für fast 70 % der unter 25-Jährigen war es leicht oder sogar sehr leicht, eine Ausbildungsstelle zu finden.

Die große Mehrheit der Azubis hat einen Platz im Wunschbetrieb gefunden. Einen Ausbildungsplatz zu finden ist für Schüler mit höheren Abschlüssen immer noch deutlich einfacher. Nur jeder zweite Hauptschüler findet einen Ausbildungsplatz. Hauptschüler mit ausländischem Pass haben es noch schwerer, nur 37 % finden direkt nach der Schule einen Ausbildungsplatz.²⁸

„Wie leicht war es für Sie, einen Ausbildungsplatz zu finden?“



²⁷McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 70.

²⁸Ländermonitor berufliche Bildung, 2015.

Was erhoffen sich Jugendliche von ihrer beruflichen Ausbildung?²⁹

Die Jugendlichen haben zahlreiche anspruchsvolle Erwartungen an die berufliche Ausbildung. Je eher Betriebe diese Erwartungen erfüllen, desto mehr können Sie mit einem fleißigen, loyalen Mitarbeiter rechnen. Die Erwartungen im Überblick:

Eine gute betriebliche Ausbildung sollte/der Azubi sollte...

- 86 %** ... auf den Berufsalltag vorbereiten.
- 77 %** ... ermöglichen, im Betriebsalltag richtig mitarbeiten zu können.
- 77 %** ... praxisnah sein.
- 76 %** ... einen festen Ansprechpartner im Betrieb haben, an den man sich mit Fragen und Problemen wenden kann.
- 73 %** ... viel Neues lernen.
- 73 %** ... eine angemessene Ausbildungsvergütung erhalten.
- 69 %** ... Entwicklungsmöglichkeiten für den späteren Beruf aufgezeigt bekommen.
- 68 %** ... anspruchsvoll sein, man sollte gefordert werden.
- 68 %** ... abwechslungsreich sein.
- 60 %** ... schon als Azubi eigenständig arbeiten dürfen.
- 47 %** ... feste Arbeitszeiten haben.
- 31 %** ... nicht zu stressig sein.

²⁹McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 38.

Was wünschen sich Jugendliche für die Ausbildung?

Die meisten Jugendlichen kommen hoch motiviert in die Ausbildung. Überlegen Sie, was Sie im Betrieb tun können, damit das so bleibt.

Was leisten wir schon?

Wo können wir nachbessern?

Wie können wir das Vertrauen der Azubis gewinnen?

Wie sprechen wir sie an?

Wie schaffen wir eine gute Lehr-, Lern- und Arbeitsatmosphäre?

Wie können wir vermeiden, Azubis zu demotivieren?

Wie können wir bei Problemen rechtzeitig gegensteuern?

Wir können wir ihr Potenzial erschließen und sie langfristig an den Betrieb binden?

Welche Kompetenzen und Soft Skills bringen junge Leute mit in die Ausbildung?³⁰

Die teils unzureichende Ausbildungsreife, fehlende Fachkompetenzen (Hard Skills) und fehlende „weiche“ Schlüsselkompetenzen (Soft Skills) machen es manchmal nicht leicht, die neue Mitarbeitergeneration in ein Unternehmen zu integrieren. Viele Ausbildungsbetriebe haben während der Ausbildung damit zu kämpfen. Sie unterstützen ihre Azubis deshalb mit Nachhilfe und ausbildungsbegleitenden Maßnahmen. Doch auch soziale Kompetenzen – wie beispielsweise höfliche Umgangsformen – müssen geübt werden. Diese Soft Skills sind glücklicherweise nicht angeboren, sondern lassen sich fördern.

Soft Skills: Was erwarten Ausbildungsbetriebe von ihren Lehrlingen?

In einer Befragung nannten Ausbildungsbetriebe folgende Eigenschaften:

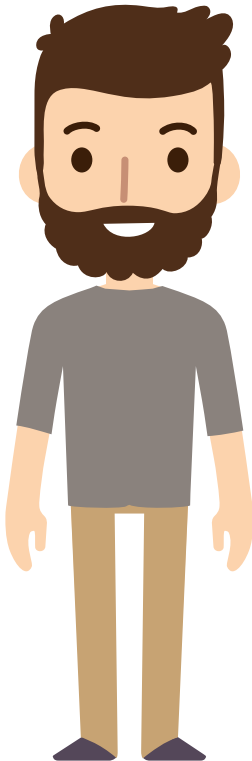
- Leistungsbereitschaft, Motivation, Begeisterung
- Selbstvertrauen
- Interesse
- Disziplin, Beharrlichkeit
- Teamfähigkeit
- Eigeninitiative
- Flexibilität
- Kommunikationsvermögen
- Verantwortungsbereitschaft/Engagement
- Belastbarkeit, Konzentration
- Zuverlässigkeit
- Loyalität
- Selbstvertrauen
- Zielorientierung, Prioritätensetzung
- Systematische Herangehensweise, Lernen durch Erfahrung

³⁰Sonderauswertung der DIHK-Ausbildungsumfrage 2006–2009, S. 1.

Steckbrief: der Hipster

Was sind die Ziele des hippen Jugendlichen?

Unabhängigkeit



Absicherung

Kreativität

Job/Position mit
Verantwortung

Leben
genießen

Selbstverwirklichung

Lebensmotto: „Ich bin einfach toll, und du kannst mir gar nichts sagen!“

Der Hipster strebt nach einer Balance zwischen Selbstverwirklichung, Selbstständigkeit, Hedonismus und Pflicht- und Leistungswerten wie Zielstrebigkeit und Fleiß. Er ist flexibel, mobil, pragmatisch, möchte den eigenen Erfahrungshorizont ständig erweitern und hat eine geringe Kontroll- und Autoritätsorientierung. Der Hipster möchte nicht an-, sondern weiterkommen. Er hält ein erwachsenes Leben ohne Aufbrüche (noch) für unvorstellbar. Der Jugendliche versteht sich selbst als urbanen, kosmopolitischen Bürger, bezeichnet sich als interessant, einzigartig, eloquent und stilsicher, möchte sich von der grauen Masse abheben. Der Hipster hat ein ausgeprägtes Marken- und Trendbewusstsein, ist auf der Suche nach vielfältigen Erfahrungsräumen, z. B. modernes Theater, Kunst und Malerei. Es zieht ihn in den öffentlichen Raum und die angesagten Locations, dorthin, wo die Musik spielt, wo die Leute spannend und anders sind. Dieser erfolgs- und lifestyle-orientierte Networker ist ständig auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen.

Was bringt der „Hipster“ mit in die Ausbildung?

Pflichtbewusstsein +++ Interesse +++ gute Schulbildung
+++ Selbstbewusstsein +++ innovatives Denken +++
Unangepasstheit +++ Leistungsorientierung +++ Karriere-
orientierung +++ politisches Interesse +++ Coolness

Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit

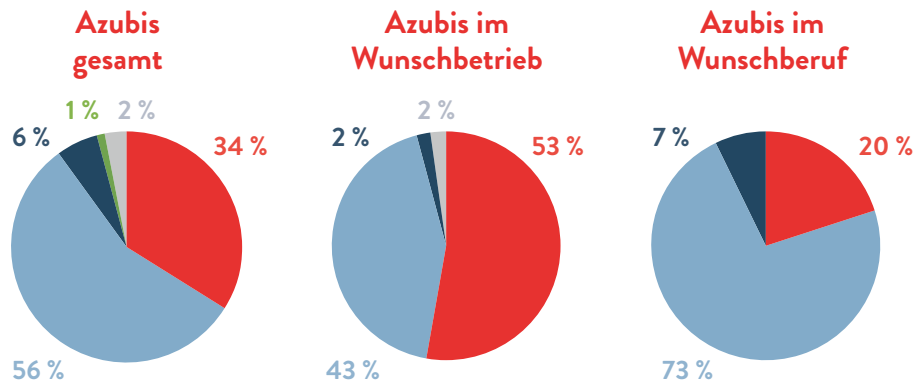
Sie können Ihrem Azubi dabei helfen, sich schnell in den Betrieb einzugewöhnen, und ihn während der Ausbildung aktiv begleiten. Ganz wichtig ist es, das Vertrauen des Azubis zu gewinnen. Hier die wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

- **Azubi willkommen heißen**
Die betriebliche Willkommenskultur fördert die Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Anforderungen.
- **Erwartungshaltung kommunizieren**
Kleidung, Kundenansprache, Tagesabläufe, Betriebsgeheimnis, Du/Sie klären.
- **Verhaltensregeln bezüglich der Nutzung von Smartphone und Internet am Arbeitsplatz kommunizieren**
Konsequenzen bei Nichtbeachtung klarmachen.
- **Erwartungen des Azubi erfragen**
Fachliche Erwartungen anhand eines Maßnahmenplans abfragen; bei einem Wechsel klären, welche eigenverantwortlichen Tätigkeiten bisher übernommen wurden.
- **Interesse zeigen und nachfragen, was dem Azubi beruflich Spaß macht**
Was macht er beruflich gerne, was weniger gerne?
Mag er gerne Kunden beraten? Ist er lieber an der Werkbank? Warum?
- **Einbindung und Erklären des Tagesablaufs**
Einbeziehung des Azubi in den Tagesablauf und die Pausengestaltung des Betriebs.
- **Einbeziehung bei betrieblichen Veranstaltungen**
Azubi persönlich einladen (einige trauen sich sonst nicht zu kommen), durch die Einladung fühlt sich der Azubi als vollwertiges Mitglied des Teams.
- **Spielregeln bei Krankmeldung darlegen**
Z. B. keine Krankmeldung per SMS etc.
- **Nach Rückkehr aus Krankheitsphase keine Krankheit unkommentiert lassen**
Immer nachfragen, wie es dem Azubi geht. Information über zwischenzeitliche Neuerungen geben.
- **Interesse zeigen, persönliche Fragen stellen, gut zuhören**
Ggf. von sich erzählen (auch Persönliches), privates Umfeld des Azubis erfragen (lebt Azubi allein, eigene Wohnung, noch bei den Eltern?).
- **Aufmerksamkeit und Vertrauen schenken, transparenten Umgang pflegen**
Von Anfang an generell Hilfe anbieten, Gesprächsbereitschaft und Offenheit signalisieren.
- **Aufmerksam sein bei auffälligem Verhalten**
Bei Abweichungen immer frühzeitig intervenieren und bei stärkeren Abweichungen sofort einschreiten.



Wie zufrieden sind Jugendliche mit ihrem Ausbildungsplatz?³¹

Hätten Sie es gedacht? Azubis im Wunschbetrieb sind zufriedener als Azubis im Wunschberuf. Überlegen Sie sich, wie Sie Ihren Betrieb zum Wunschbetrieb machen können.



Azubis, die etwas völlig anderes machen



Viele Jugendliche mit Migrationshintergrund haben Probleme, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Wie kann man Azubis mit Migrationshintergrund besser integrieren?

Viele Betriebe mit Nachwuchsproblemen schöpfen angesichts der Flüchtlingskrise Hoffnung, dass ihre „Leerstellen“ besetzt werden. Welche Weichen der Staat stellen wird und ob die Integration funktioniert, darüber lassen sich derzeit noch keine verlässlichen Prognosen stellen.

Fakt ist: Viele Azubis mit Migrationshintergrund haben in Deutschland bereits ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie leben oft schon in der zweiten und dritten Generation in Deutschland, teilweise ist ein Elternteil deutscher Herkunft. Diese Azubis sind gut integriert, fühlen sich Deutschland zugehörig und sind trotzdem ihrem Herkunftsland verbunden.

Andere Azubis sind noch gar nicht so lange in Deutschland, ihr rechtlicher Status ist noch nicht endgültig geklärt und sie haben Sprach- und Integrationsprobleme oder sogar Angst, abgeschoben zu werden. Die Motivation in der Lehre hängt jedoch stark vom Rechtsstatus und dem persönlichen Zugehörigkeitsempfinden ab. Der Rechtsstatus sollte deshalb vor Beginn der Ausbildung geklärt sein.

³¹McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 73.

Tipps zum Umgang von Azubis mit Migrationshintergrund

Azubis mit Migrationshintergrund haben es manchmal nicht leicht. Gegenseitige Vorurteile, kulturelle Missverständnisse und mangelnde Sprachkenntnisse können Störfaktoren sein. Hier ein paar einfache Tipps, wie Sie Azubis mit Migrationshintergrund besser in den Betrieb integrieren können.

Missverständnisse meiden

- Respektvoller, fairer Umgang
- Mit Azubi deutsch sprechen
- Alle Mitarbeiter gleich behandeln
- Bei Kritik klarmachen, dass sie nicht wegen der Herkunft/Hautfarbe/Religion geäußert wird
- Geduld haben
- Betriebliche Abläufe und Regeln klar kommunizieren und sie ggf. ein weiteres Mal erläutern

Kulturelle Unterschiede respektieren und nutzen

- Interkulturelle Kompetenzen nutzen (z. B. bei Kundenkontakt), um Rat fragen
- Eventuell vom Herkunftsland der Eltern erzählen lassen (aber nicht danach fragen, manche Azubis fühlen sich so „deutsch“, ihnen ist Antalya genauso fremd wie Ihnen und sie sprechen womöglich nur rudimentär die Sprache ihrer Eltern)
- Im Gespräch den Azubi und seine Kultur wertschätzen
- Auf Betriebsfeiern Mahlzeiten aus den jeweiligen Heimatregionen mitbringen lassen
- Ggf. nach Ernährungsgewohnheiten erkundigen und bei Feiern berücksichtigen
- Religiöse Feste und Verhaltensweisen respektieren, Sachzwänge mit Azubi klären (z. B. Gebetszeiten, Ramadan, Zuckerfest)
- Kulturelle Unterschiede anerkennen

Vorurteile meiden – Stellung beziehen

- Für Politik des Landes nicht den Azubi verantwortlich machen
- Keine Verallgemeinerungen: „die Türken“, „die Polen“
- Keine Witze über Herkunftsland
- Bei unangemessenen Äußerungen von Kunden deutlich Stellung beziehen

Unterstützen, Perspektiven aufzeigen

- Beim Erwerb von sprachlichen und fachsprachlichen Kompetenzen unterstützen
- Bei Problemen mit zur Ausländerbehörde/Agentur für Arbeit begleiten
- Perspektiven nach der Ausbildung aufzeigen



Wie beurteilen Jugendliche ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten?³²

Aktuell sehen 71 % ihre Aufstiegschancen als gut bis sehr gut. 2013 waren es 67 %. Mit 82 % besonders positiv sind die Erwartungen der Auszubildenden. Die jungen Männer schätzen ihre Karrierechancen mit 74 % positiver ein als junge Frauen (68 %).

Wie sieht es aus mit der Zukunftsplanung?

„Ich habe konkrete Pläne“	2013	2015
Auszubildende	36 %	32 %
Berufstätige	36 %	31 %
Männer	38 %	35 %
Frauen	33 %	26 %

„Ich lasse es auf mich zukommen“	2013	2015
Auszubildende	63 %	58 %
Berufstätige	61 %	57 %
Männer	56 %	54 %
Frauen	68 %	61 %

Was sind die Beweggründe für den Abbruch einer Ausbildung?³³

Wie viele Azubis haben die Absicht, ihre derzeitige Ausbildung abubrechen?

- 84 %** der Azubis haben noch nie darüber nachgedacht, ihre Ausbildung vorzeitig abubrechen.
- 13 %** haben bereits ernsthaft darüber nachgedacht.

Welche Beweggründe werden für einen möglichen Abbruch genannt?

- 36 %** fühlen sich beim Arbeitgeber unwohl.
- 28 %** gefällt der Beruf nicht.
- 16 %** haben Probleme in der Berufsschule.

Es gibt unterschiedliche Beweggründe für einen Abbruch der Ausbildung. Auf einige Warnzeichen sollten Sie sofort reagieren:

- Azubi denkt nicht mit, macht „Dienst nach Vorschrift“
- Schulleistungen lassen nach
- Lernschwierigkeiten
- Berufsschule wird nicht regelmäßig besucht
- Mangelnde Fachkenntnisse trotz Unterweisung
- Häufiges Krankmelden
- Unzuverlässigkeit
- Unangemessene Umgangsformen/Verhalten
- Abgrenzen gegenüber Kollegen

³²McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 76 f.

³³McDonald's Ausbildungsstudie 2015, S. 74; McDonald's Ausbildungsstudie 2013, S. 70.

Steckbrief: der Benachteiligte

Was sind die Ziele des Jugendlichen aus einer prekären Lebenswelt?

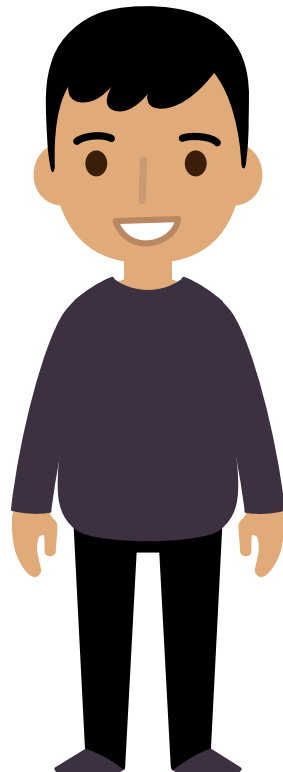
Leben genießen

höherer
Lebensstandard

sozialer
Aufstieg

Erfolg

Macht



Unabhängigkeit

Lebensmotto: „Ich beiß’ mich durch!“

Der Jugendliche aus einer prekären Lebenswelt hat von allen Jugendlichen die schwierigsten Startvoraussetzungen, hat aber „Durchbeißermentalität“. Er kommt meist aus einem bildungsfernen Elternhaus, seine Eltern sind häufig erwerbslos, das Familieneinkommen liegt an oder unterhalb der Armutsgrenze. Er schämt sich oft für die soziale Stellung seiner Familie und ist sehr bemüht, die eigene Situation zu verbessern und sich nicht (weiter) zurückziehen und entmutigen zu lassen. Er hat eine eher geringe Affinität zum Lifestyle-Markt und äußert deutlich den Wunsch nach Zugehörigkeit und Anerkennung und danach „auch mal etwas richtig gut zu schaffen“. Er nimmt aber wahr, dass das nur schwer gelingen wird. Dieser Jugendtypus beiderlei Geschlechts empfindet die Gesellschaft als unfair und ungerecht. Er sieht nur geringe Aufstiegspektiven, was bei einigen in dem Gefühl endet, dass sich Leistung nicht lohnt. Deshalb braucht er jemanden, der ihm eine Chance gibt.

Was bringt der Jugendliche aus prekären Lebenswelten mit in die Ausbildung?

Fleiß +++ Bemühen +++ Erfolgsorientierung +++
Machtorientierung +++ Engagement +++ wenig Selbst-
bewusstsein +++ unzureichende schulische Leistungen/
Leistungsrückstand +++ geringere Leistungsfähigkeit +++
unzureichende soziale Kompetenzen +++ Aufstiegs-
orientierung +++ weniger Ausdauer/Durchhaltevermögen

Wie können schwächere Azubis unterstützt werden?

Es gibt unterschiedliche Erwartungen an den Azubi im Handlungsfeld Schule, Fachwissen und betriebliche Unterweisung. Dazu zählen: Engagement, Leistungs- und Lernbereitschaft, Eigeninitiative, Sorgfalt, Zuverlässigkeit.

Mögliche Probleme im Handlungsfeld Schule

- Wenig Vor- und Fachwissen
- Lücken in der Allgemeinbildung
- Lernschwierigkeiten, Überforderung
- Sprach- und Verständnisprobleme
- Nachlassende Schulleistungen, Schulprobleme
- Mangelnde Unterrichtsqualität
- Konflikte mit Berufsschullehrern
- Prüfungen werden nicht bestanden
- Unregelmäßiger Besuch der Berufsschule
- Lerninhalte werden nicht umgesetzt, ständiges Nachfragen
- Prüfungsangst, Prüfungsdruck
- Mangelnde Fachkenntnisse trotz wiederholter Unterweisung
- Überforderung oder Unterforderung
- Mobbing durch Klassenkameraden

Lösungsansätze bei Lernproblemen

- Persönliche Unterstützung oder Fachhilfe beim Lernen anbieten:
 - Lerncoach im Betrieb
 - Nachhilfe
 - Seminare, Kurse, Vorträge
 - Fachliteratur
- Ausbildungsbezogene Unterstützung der Arbeitsagentur in Anspruch nehmen.
- Gemeinsam den zu lernenden Stoff priorisieren.
- Gemeinsam klären, ob Azubi mit dem Lernstoff über- oder unterfordert ist und ob er versteht, was zu tun ist.
- Fördern Sie Stärken und Fähigkeiten.
- Übertragen Sie dem Azubi (Teil-)Verantwortungsbereiche.
- Lassen Sie ihn reale Aufgaben/Aufträge erfüllen.
- Ermöglichen Sie ihm Kundenkontakt.
- Erläutern Sie Prozesse und Tätigkeiten mehrfach.
- Ermöglichen Sie dem Azubi, sich weiterzuentwickeln.
- Wertschätzen Sie auch kleinere Leistungen.
- Lassen Sie ihn an Besprechungen teilnehmen.
- Fördern Sie sein Selbstvertrauen durch positives Feedback.
- Ermutigen Sie Ihren Azubi – Fehler gehören zum Lernen dazu.

Positives nicht vergessen

- In welchen Bereichen ist der Azubi gut?
- Wo arbeitet er selbstständig?
- Was interessiert ihn besonders? Wo fragt er nach?
- Wie können Sie ihn darin weiter motivieren?

Das gehört in die Lernvereinbarung

Eine verbindliche Lernvereinbarung hilft, Lerndefizite abzubauen. Besprechen Sie mit Ihrem Azubi Lernbedarf, Lernziele und Maßnahmen und fixieren Sie die Vereinbarung unbedingt schriftlich. Hier ein Vorschlag für eine Lernvereinbarung.

Name Auszubildende/r: _____

Name Ausbilder/in: _____

Datum: _____

Mein Lernbedarf ist: _____

Mein Lernziel ist: _____

So sieht mein Lernweg aus: _____

Informationen/Hilfsmittel erhalte ich von/beschaffe ich mir über:

Üben werde ich folgendermaßen:

An folgenden Veranstaltungen/Qualifizierungs-Maßnahmen
werde ich teilnehmen: _____

Für folgende Arbeitsprozesse erhalte ich Zeit und Unterstützung zum Üben:

Mein Ausbilder unterstützt mich mit folgenden Maßnahmen: _____

Wöchentlich habe ich folgenden Lernplan: _____

Umsetzen möchte ich die Lernvereinbarung bis: _____

Auszubildende/r

Ausbilder

Betriebliche Gründe für einen Abbruch³⁴

Interpersonale Konflikte

- Fehlverhalten des Auszubildenden
- Unregelmäßiges Erscheinen/unentschuldigtes Fernbleiben, häufige Krankmeldungen
- Wiederholte Unpünktlichkeit
- Fehlende Akzeptanz bzw. Anpassung an die im Betrieb gültigen Werte und Normen
- Mangelnde Integrationsbereitschaft
- Unzuverlässigkeit bei der Arbeitsausführung
- Gleichgültige Arbeitseinstellung
- Unangemessenes Sozialverhalten
- Nichteinhalten von getroffenen Vereinbarungen

Schlechtes Betriebsklima/bedrückende und wenig motivierende Arbeitsatmosphäre

Defizite hinsichtlich der Qualität der Ausbildung

- Mangelnde pädagogische Fähigkeiten bei den Ausbildern
- Ausbildungs- und fachfremde Tätigkeiten
- Mangelhafte Qualität der überbetrieblichen Ausbildung
- Unzureichende Rahmen- und Arbeitsbedingungen
- Nichteinhaltung des Jugendschutzgesetzes

Unregelmäßige/fehlende Zahlung der Vergütung

- Häufige unbezahlte Überstunden

³⁴Weidemeier, Christin: Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen, S. 17.

Überforderung

- Zu schwere körperliche Arbeit
- Unzureichende Leistungen am Lernort Betrieb
- Mangelnde Eignung
- Fehlende Ausbildungsreife

Unterforderung

Betriebswirtschaftliche Gründe



Nur wenn sich die Kollegen untereinander gut verstehen, sind sie auch ein gutes Team.

Lösungsansätze bei betrieblichen Problemen

- Generell: Ursachen klären, aufmerksam und offen sein, allen Seiten zuhören und gemeinsam nach einer Lösung suchen
- Probleme und Sichtweisen ernst nehmen
- Vorbildfunktion leben
- Gespräch nicht führen, wenn man selbst „geladen“ ist
- Aufmerksam und offen sein, transparent agieren und Azubi „mitnehmen“
- Azubi zum Perspektivwechsel anregen
- Im Wiederholungsfall Konsequenzen aufzeigen (Wirkung auf Kunden, Belastung Kollegen)
- Alle Seiten anhören, Bedürfnisse klären
- Azubi motivieren, Stärken und Fähigkeiten fördern und weiterentwickeln
- Selbstvertrauen durch positives Feedback fördern
- Vertrauen schenken, denn nichts baut einen Menschen mehr auf, als das Vertrauen, das man in ihn hat
- Azubi ermutigen – Fehler gehören zum Lernen dazu
- Auch kleinere Leistungen wertschätzen
- Gemeinsam nach einer Lösung suchen
- Fremdbild spiegeln, Selbstbild abgleichen
- Prozesse und Tätigkeiten mehrfach erklären
- Unterstützung oder ggf. Fachhilfe beim Lernen anbieten
- Aufgaben gemeinsam priorisieren
- Hervorheben, wie wichtig die zugewiesenen Tätigkeiten sind
- Fortbildungen zur Kompetenzerweiterung anbieten
- Praktika und Probearbeiten anbieten, um sich gegenseitig kennenzulernen
- Betriebsklima hinterfragen



Persönliche Gründe für einen Abbruch

- Falsche Berufswahl/falsche bzw. unrealistische Berufsvorstellungen
- Nachträglich eine bessere Ausbildungsstelle gefunden (Betriebs- oder Berufswechsel)
- Motivationsmangel und Desinteresse für die Ausbildung
- Gesundheitliche Probleme aufgrund der Arbeit
- Gesundheitliche Probleme unabhängig von der Arbeit
- Psychische Probleme, Suchtprobleme, (ungewollte) Schwangerschaft
- Ungünstige zukünftige Beschäftigungschancen
- Beginn einer anderen schulischen Ausbildung oder eines Studiums
- Familiäre oder Beziehungsprobleme
- Finanzielle Schwierigkeiten



- Umzug
- Kriminalität
- Kulturell bedingte Probleme
- Sprachliche Schwierigkeiten aufgrund des Migrationshintergrundes

Lösungsansätze bei persönlichen Problemen

- Ursachen klären und dem Azubi zuhören.
- Verhalten spiegeln, indem man die Stimmung des anderen reflektiert (auch nonverbal).
- Vereinbarungen und Konsequenzen bei Verstößen treffen.
- Sehr sensibel vorgehen!
- Anbieten, dass man sowohl bei beruflichen Fragen als auch für private/familiäre Sorgen ein offenes Ohr hat.
- Eventuell gemeinsam spazieren gehen, um frei reden zu können, Abstand zu gewinnen und zur Ruhe zu kommen.
- Im Gespräch Verständnis zeigen, Wertschätzung vermitteln, Individualität anerkennen.
- Anteilnahme und Interesse zeigen, ehrliche Aussagen von beiden Seiten ermöglichen.
- Hilfe zur Selbsthilfe anbieten und über Beratungsangebote informieren.
- Praktika und Probearbeiten anbieten, um sich gegenseitig kennenzulernen.

➔ S. 81: Lösungsansätze bei Lernproblemen.



Feedback-Regeln für Konfliktgespräche mit Azubis

- Frühzeitig Vier-Augen-Gespräch suchen. Gespräch nie vor anderen oder zwischen Tür und Angel, sondern an neutralem Ort führen (Büro), auf gute Atmosphäre achten.
 - Sandwichmethode: Erst das Positive (Lob), dann das Negative (Tadel), dann wieder etwas Positives (Lob).
Beginnen mit: Über welche Kompetenzen verfügt der Azubi bereits?
 Was klappt gut? **Dann:** Was für aktuelle Probleme/Schwachstellen gibt es?
 Warum? **Abschluss:** „Ich finde es toll, wie gut wir ... und bin optimistisch, dass ...“
 - Offene Fragen nach Ursachen stellen und Azubi seine Sichtweise schildern lassen: „Was hat Sie dazu bewogen, dass ...?“
 - Feedback konkret, anlassbezogen, angemessen, auf Beobachtungen basierend formulieren. Vorhin ist mir aufgefallen, dass der Kunde ...
 - Ich-Aussagen formulieren, Du-Botschaften vermeiden.
Nicht: „Sie haben schon wieder ...“ **Besser:** „Ich habe bemerkt, dass ...“
 - Interpretationen und Wertungen meiden, persönliche Ansichten sind erlaubt.
Nicht: „Interessiert es Sie nicht, was ich Ihnen sagen will?“
Besser: „Es irritiert mich, wenn Sie auf Ihr Telefon schauen, wenn ich mit Ihnen reden möchte.“
 - Nicht alles auf einmal: Änderungen müssen machbar sein, sonst frustriert die Kritik.
 - Gemeinsam eine Lösung suchen. Prüfen, ob weitere Hilfe nötig ist.
 Ggf. Lösung schriftlich fixieren und weiteren Gesprächstermin vereinbaren.
- Negatives und Verbesserungsvorschläge nach folgender Struktur äußern:
Meine Wahrnehmung – Wirkung auf mich – Mein Wunsch
 1. „Ich habe gestern bemerkt, dass ...“
 2. „Es enttäuscht mich, dass ...“
 3. „Ich schlage vor, dass Was ist Ihre Idee?“
 - Azubi gut zuhören, nicht ins Wort fallen und signalisieren, dass Sie ebenfalls bereit sind, ein Feedback anzunehmen.



Probleme lösen Schritt für Schritt

Sie haben ein Problem? Dann sollten Sie es Schritt für Schritt lösen.
Die folgenden Fragen unterstützen Sie dabei:

Was genau ist das Problem?

Was ist mein Ziel?

Was ist die Ursache des Problems?

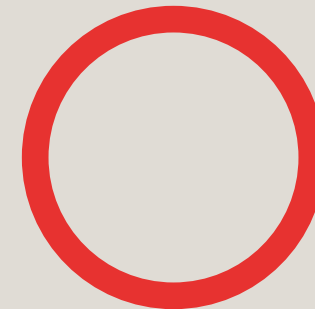
Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es für das Problem?

Was ist die „beste“ Lösung?

Was kann ich tun?

Vereinbarung: Wie, wann, mit wem wird das Problem gelöst?

**Einsichten –
Wie kann die Ausbildung
verbessert werden?**



Berufsorientierung – was kann verbessert werden? Und wie?

Mehr Unterstützung der Jugendlichen bei der Berufsorientierung:

Weil der Druck geringer geworden ist, „irgendeinen“ Ausbildungsplatz anzunehmen, haben viele Jugendliche stärker die Qual der Wahl. Die Sicherung von Fachkräften fängt also im Klassenzimmer an. Wichtig ist, frühzeitig und vermehrt qualifizierte Informationsangebote zur Berufsorientierung an Schulen zu schaffen.

Praxistipp: Bauen Sie sich ein Netzwerk auf und gehen Sie in die Schule. Informieren Sie Lehrkräfte über Ihr Ausbildungsangebot und offene Lehrstellen. Und zwar kontinuierlich und nicht erst kurz vor Beginn des Lehrjahres, sondern besser ein Jahr vor Ausbildungsbeginn.

Mehr Praxisbezug bei der Berufsorientierung:

Rein in die Firma: Schnupper- und Betriebspraktika sind ein wichtiger Bestandteil bei der Berufsorientierung. Sie sollten an allen allgemeinbildenden Schulen in der Mittelstufe verpflichtender Unterrichtsbestandteil werden, denn sie vermeiden auf beiden Seiten Enttäuschungen und sie verringern die Abbruchquote.

Praxistipp: Sie kommen wieder nicht um die Schulen herum. Bieten Sie gezielt Praktika, Lernpartnerschaften und Bildungspartnerschaften an und nutzen Sie Azubi-Botschafter.



Qualifizierte Auswahlverfahren:

Nicht jeder Azubi passt ins Unternehmen, auch wenn der erste Eindruck stimmt. Je mehr die Ausbildungsrichtung mit den Neigungen und Fähigkeiten von Azubis übereinstimmt, desto mehr identifizieren sie sich mit dem Unternehmen, desto besser sind die Leistungen und desto weniger Ausbildungsabbrüche gibt es.

Praxistipp: Neben einer gezielten Berufsberatung geht es auch darum, Stärken und Schwächen gezielter zu ermitteln, die Schüler besser zu coachen, ihnen Mut zu machen und ihnen Perspektiven und Visionen aufzuzeigen (KFZ-Meisterin, Kita-Leiter). Professionelle Testverfahren helfen, Fähigkeiten und Neigungen zu ermitteln.

Chancen ermöglichen:

Ein gutes Abschluszeugnis ist noch keine Garantie für eine erfolgreiche Lehre – und umgekehrt. So mancher schlechte Schüler blüht erst in der Praxis auf. Mithilfe entsprechender Förderung können versteckte Talente auch bei schulisch weniger erfolgreichen jungen Leuten entdeckt und ausgebaut werden. Und umgekehrt ist es genauso sinnvoll, leistungsstarke Lehrlinge zu erkennen und zu fördern und sie so an den Betrieb zu binden.

Praxistipp: Nutzen Sie ausbildungsbegleitende Hilfsangebote der Arbeitsagentur und deren Instrumente der assistierten Ausbildung (diese greifen bereits vor der Ausbildung).



Steckbrief: der Gechillte

Was sind die Ziele des materialistischen Hedonisten?

Anerkennung

Harmonie



Wohlstand

Spaß

Konsum

Eigenständigkeit

Lebensmotto: „Chill doch mal!“

Dieser Jugendtypus ist relativ unpolitisch und sehr konsum- und markenorientiert: Kleidung, Schuhe und Modeschmuck sind dem Jugendlichen äußerst wichtig, weil sie Anerkennung in seiner Peer-Group garantieren. Er hält Harmonie, Zusammenhalt, Treue, Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit und Anstand für wichtige Werte und lehnt Kontroll- und Autoritätswerte ab. Der Gechillte möchte Spaß und ein entspanntes Leben haben. Shoppen, Party und Urlaub gelten als die „coolsten Sachen“ der Welt. Er lehnt einerseits Vandalismus, Aggressivität, illegale Drogen oder sinnlose Alkoholexzesse ab, andererseits verteidigt er sein Recht auf exzessives Feiern als Teil eines freiheitlichen Lebensstils. Er steht der Hochkultur sehr distanziert gegenüber, da er damit in seinem Alltag in der Regel kaum Berührungspunkte hat. Dieser Jugendliche orientiert sich klar am Mainstream.

Was bringt der „Gechillte“ mit in die Ausbildung?

Hilfsbereitschaft +++ Ehrlichkeit +++ moralische Integrität
 +++ Entspanntheit +++ Genussorientierung +++
 Unangepasstheit +++ Familienorientierung +++
 Freizeitorientierung

Steckbrief



© Hertie School of Governance

Dr. Klaus Hurrelmann ist Professor im Bereich Bildungs- und Gesundheitsforschung an der Berliner Hertie School of Governance. Einen Schwerpunkt seiner Arbeit bildet die Jugendforschung. Er zeichnet für die letzten vier Shell Jugendstudien ebenso wie für die Ausbildungsstudien der Firma McDonald's verantwortlich.



© Andreas Riedel

Silke Orth arbeitet seit vielen Jahren als Wissenschaftsjournalistin und Autorin. Ihr Ehrgeiz ist es, ihre Leserinnen und Leser unterhaltsam und verständlich zu informieren. Sie hat zahlreiche Bücher, Unterrichtsmaterialien und Artikel zum Thema Schule und Ausbildung verfasst.

Literaturverzeichnis

Viele der Publikationen stehen als PDF im Internet zur Verfügung. Wir haben für Sie die Startseiten aufgeführt. Zu den entsprechenden Dokumenten gelangen Sie über die Suchfunktion der jeweiligen Website. Der letzte Abruf aller Internetquellen erfolgte am 03.12.2015.

Bertelsmann-Stiftung: *Ländermonitor berufliche Bildung*, Gütersloh 2015 (www.bertelsmann-stiftung.de).

Bundesinstitut für Berufsbildung: *Datenreport 2015*, Bonn 2015 (www.bibb.de).

Bußmann, Sebastian: *Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Der Ausbildungsmarkt für Engpassberufe*, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 2015 (www.iwkoeln.de).

Calmbach, Marc; Thomas, Peter Martin; Borchard, Inga; Flaig, Bodo: *Sinus-Jugendstudie „Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen im Alter von 14–17 Jahren in Deutschland“*, Heidelberg 2012.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsausbildungsbericht 2015*, Bonn 2015 (www.bmbf.de).

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: *Ausbildung 2015*, Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin 2015 (www.dihk.de).

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: *Sonderauswertung der DIHK-Ausbildungsumfrage 2006–2009*, Berlin 2009 (www.ihk-nordwestfalen.de).

DIVSI U25-Studie: *Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in der digitalen Welt*, Deutsches Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet, Hamburg 2014 (www.divsi.de).

Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik: *Die heimlichen Revolutionäre, Wie die Generation Y unsere Welt verändert*, Weinheim Basel 2014.

Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun: *Lebensphase Jugend*, Weinheim Basel 12. Auflage 2013.

JIM-Studie 2014: *Jugend, Information, (Multi-) Media, Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger*, Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest, Stuttgart 2013 (www.mpfs.de).

Konrad Adenauer-Stiftung: *Die politische Meinung, Schwerpunkt Jugend, Was sie will, wohin sie geht*, Nr. 518, Sankt Augustin 2013 (www.kas.de).

Kultusministerkonferenz: *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025, Statistische Berechnungen der Kultusministerkonferenz*, Nr. 200, Berlin 2013 (www.kmk.org).

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter: *Wachsende Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2014 (www.bibb.de).

Mc Donald's Deutschland (Hrsg.), Hurrelmann, Klaus; Köcher, Renate; Sommer, Michael: *McDonald's Ausbildungsstudie 2013, Pragmatisch glücklich, Azubis zwischen Couch und Karriere, Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren*, München 2013.

Mc Donald's Deutschland (Hrsg.), Hurrelmann, Klaus; Köcher, Renate; Sommer, Michael: *McDonald's Ausbildungsstudie 2015, Entschlossen unentschlossen, Azubis im Land der (zu vielen) Möglichkeiten, Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren*, München 2015.

Rhein, Thomas; Stüber, Heiko: *Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich, Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken*, IAB-Kurzbericht, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg 2014 (www.iab.de).

Riederle, Philipp: *Wer wir sind, und was wir wollen, Ein Digital Native erklärt seine Generation*, München 2013.

Schleer, Christoph; Calmbach, Marc: *Azubis gewinnen und fördern*, Eine Zielgruppenstudie des Sinus-Instituts für die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg, Heidelberg 2014.

Shell Deutschland (Hrsg.), Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun: *Shell Jugendstudie 2015*, Frankfurt am Main 2015.

Statistisches Bundesamt: *Absolventen/Abgänger nach Abschlussarten insgesamt im Abgangsjahr 2014*, Wiesbaden 2015 (www.destatis.de).

Weidemeier, Christin: *Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität*, Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP), Magdeburg 2014 (<http://www.ibbp.ovgu.de/>).

„Wir müssen die gesellschaftliche Wertschätzung der dualen Ausbildung wieder erhöhen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung muss in den Köpfen ankommen.“

Bundesministerin Johanna Wanka, 2015

