

Das Magazin für erfolgreiches Azubi-Recruiting

## Der Blick der Anderen

Seien Sie gespannt auf eine  
Vielzahl von Blickwinkeln  
und Eindrücken



### DER WISSENSCHAFTLER

Azubi-Recruiting: Vom Weit-Blick  
zum Blick© (punkt)

Seiten 4 – 5



### DER BLOGGER

Versetzt euch in eure Zielgruppe

Seiten 12 – 13



### DER PSYCHIATER

Azubis müssen in den Betrieben  
nachreifen

Seiten 28 – 29



### DIE AUSBILDERIN

Visionen einer perfekten  
Ausbildungswelt

Seiten 34 – 35



### DER POLITIKER

Ausbildung muss neue  
Wertschätzung erfahren

Seiten 36 – 38



### DIE ELTERN

Arbeitgeber müssen die Ansprüche  
zurückschrauben

Seiten 42 – 43

# Der Blick der Anderen



## DER WISSENSCHAFTLER

**Azubi-Recruiting: Vom Weit-Blick zum Blick© (punkt)**

Seiten 4 – 5



## DER FRECHMUTIGE SCHWEIZER

**Mit der goldenen Regel Pluspunkte sammeln**

Seiten 6 – 7



## DER SCHULLEITER

**Unsere Schüler stellen ein gewaltiges Potenzial dar**

Seiten 8 – 10



## DER BLOGGER

**Versetzt euch in eure Zielgruppe**

Seiten 12 – 13



## DER NACHWUCHS-FÖRDERER

**Einstellung von schulstarken Azubi-Bewerbern: eine Fehlinvestition?**

Seiten 14 – 15



## DER AUSBILDUNGSLEITER

**Akademiker und Fachkräfte: im Team unschlagbar**

Seiten 16 – 18



## DER IHK-PRÄSIDENT

**Viele Ausbildungen sind zu wenig bekannt.**

Seiten 20 – 21



## DER BILDUNGSTRÄGER

**Langsam zählen die ganzen Ausreden und Fingerzeige auf andere nicht mehr.**

Seiten 24 – 25



## DIE AUSZUBILDENDEN

**Ausbildung nach dem Abi – Wieso eigentlich nicht?**

Seiten 26 – 27



## DER PSYCHIATER

**Azubis müssen in den Betrieben nachreifen**

Seiten 28 – 30



## DAS START-UP

**Junge Unternehmen mit innovativen Ansätzen können nur schwer Fuß fassen**

Seiten 32 – 33



## DIE AUSBILDERIN

**Visionen einer perfekten Ausbildungswelt**

Seiten 34 – 35



## DER POLITIKER

**Ausbildung muss neue Wertschätzung erfahren**

Seiten 36 – 38



## DER PR-BERATER

**Präsenz der dualen Ausbildung in der Presse**

Seiten 40 – 41



## DIE ELTERN

**Arbeitgeber müssen die Ansprüche zurückschrauben**

Seiten 42 – 43

## BILDNACHWEIS

Titelbild: © Phat1978 – shutterstock	15 © Michael Mühlegg	32 © Sunny studio – fotolia
3 © u-form Testsysteme	16 © Viktoria Kurpas – shutterstock	33 © Clemens Schröder
4 © sshaw75 – istockphoto	17 © Dr. Loert de Riese-Meyer	34 © sdecoret – fotolia
4 © Prof. Dr. Christoph Beck	18 © U-Form Verlag	34 © Gabriele Ley
6 © FWStudio – pexels	19 © U-Form Verlag	36 © inueng – fotolia
6 © Jörg Buckmann	20 © sdecoret – fotolia	37 © u-form Testsysteme
8 © lassedesignen – fotolia	21 © Thomas Meyer	39 © Ryan McGuire – gratisography
8 © Oliver Lang	24 © Mukhina1 – iStockphoto	40 © Montri – fotolia
11 © Ryan McGuire – gratisography	24 © Michael Hanschmidt	41 © Dr. Manfred Böcker
12 © Coloures Pic – fotolia	26 © u-form Testsysteme	42 © shockfactor.de – fotolia
13 © Henner Knabenreich	28 © RichVintage – iStockphoto	42 © Claudia Annacker
14 © erhui1979 – iStockphoto	29 © Dr. Michael Winterhoff	44 © Mathyas Kurmann – unsplash

## HERAUSGEBER



**u-form Testsysteme GmbH & Co. KG**

Klauberger Straße 1 | 42651 Solingen

Telefon: +49 212 260498-0

Fax: +49 212 260498-43

E-Mail: [info@testsysteme.de](mailto:info@testsysteme.de)

Internet: [www.testsysteme.de](http://www.testsysteme.de)

## Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,

Sie kennen das von Ihren Azubis oder den eigenen Kindern. Der Nachwuchs überrascht einen immer wieder aufs Neue. Vom ersten Tag an bringt er die Arbeit oder das eigene Leben durcheinander. Manchmal könnte man vor Stolz auf sie platzen, aber manchmal kann man sich auch nur die Haare raufen. Langweilig wird es einem nie.

Zwischen Abitur und Beginn seiner Ausbildung habe ich mal kurz darüber nachgedacht, meinen großen Sohn zur Adoption freizugeben. Dieses freundliche und friedvolle Kind war durch Einfluss von Hormonen und zu viel freier Zeit zu einem launischen und stets unmotivierten Etwas mutiert. Seine Höhle verließ er nur, um mal schnell Futter zu fassen um danach wieder in sein persönliches Chaos einzutauchen.

War ich ein Jahr davor noch überzeugt davon, dass eine duale Berufsausbildung genau das Richtige für meinen Sohn sein würde, hatte ich plötzlich Zweifel. Statt bis 13:00 Uhr zu schlafen, um 6:30 Uhr Arbeitsbeginn und statt Vollpension und Rundumversorgung eine eigene Bude – kann das gut gehen? Würde es Beschwerden hageln, der Kammerjäger unser bester Freund werden und das Kind vor lauter Fastfood aus allen Nähten platzen?

Ich habe hier viele junge Menschen in ihrer Ausbildung wachsen sehen. Eigentlich weiß ich, welchen Entwicklungsschub die jungen Menschen machen, wenn man ihnen vertraut und ihnen etwas zutraut. Wir haben gerade eine Eins in der mündlichen Prüfung eines Azubis gefeiert, bei dem wir lange Zweifel hatten, ob er es überhaupt schafft.



Und doch war ich mir als Mutter plötzlich unsicher, ob diese zauberhafte Verwandlung auch bei meinem Nachwuchs eintreten würde.

Aber sie ist eingetreten und es macht mich sehr glücklich, ihn so zu sehen. Er geht gerne zur Arbeit – auch morgens um 6:00 Uhr. Er kocht Dinge, an die ich mich bisher nicht getraut habe. Ist er bei uns zu Hause, packt er ohne Murren mit an und hilft, wo er kann. Er ist so stolz auf sein Ausbildungsunternehmen, dass wir ihn kaum anders sehen als in seiner Arbeitskleidung.

Wir meckern gerne an der jungen Generation herum. Zu schlechte Schulbildung, wenig Selbstständigkeit, geringe Aufmerksamkeitsspannen und zu hohe Anforderungen. Schuld an den steigenden Schwierigkeiten bei der Nachwuchsrekrutierung sind auch gerne mal die anderen. Die Schule, die den Kindern Grundfertigkeiten wie Sprachverständnis und Rechenfähigkeit nicht gut genug beigebracht hat. Die Politik, weil sie nicht genug in Bildung investiert. Die Eltern, die ihre Kinder zu sehr verwöhnen. Und die Jugend selber, weil sie nur daddelt und sich nicht für unsere Themen begeistert.

Aber wer hat die Jugend denn erzogen? Wir fahren unsere Kinder zu Schule und nachmittags zum Fußball, Tennis oder zum Ballett. Wir bieten Ihnen das Rundum-Sorglos-Paket. Von den jungen Menschen, die zu uns ins Unternehmen kommen, erwarten wir dann aber ein hohes Maß an Selbstständigkeit. Für die eigenen Kinder wünschen wir uns das Studium, wundern uns aber, dass uns in der Ausbildung der Nachwuchs fehlt.

Ich glaube Schuldzuweisungen bringen keinem was. Wir müssen überlegen, was wir ändern können und worin wir besser werden können. Da hilft es manchmal, wenn wir einen anderen Blick auf die Dinge bekommen oder die Dinge aus der Perspektive derer zu betrachten, denen wir sonst gerne die Schuld zuweisen.

Deshalb steht dieses A-Recruiter Magazin unter dem Motto „Der Blick der Anderen“. Was denkt die Wissenschaft, der Schulleiter, der Schweizer, die Politik und was denken die Eltern? Seien Sie gespannt auf eine Vielzahl von Eindrücken und Blickwinkeln.

Viel Spaß beim Lesen,

Ihre

*Felicia Ullrich*

Felicia Ullrich

Azubi-Recruiting:

# Vom Weit-Blick zum Blick© (punkt)

Und warum der „Blick der Anderen“ für erfolgreiches Azubi-Recruiting so wichtig ist



**Professor Dr. Christoph Beck** ist einer der führenden Experten Deutschlands im Personalmarketing, Direktor des Instituts für Personalmanagement & Arbeitsrecht und Gründer des renommierten Recruiting Convents. Als Fachbuchautor hat er zahlreiche Veröffentlichungen und Studien aufzuweisen. In der Liste der „40 führenden Köpfe im Personalwesen“ der HR-Fachzeitschrift „Personalmagazin“ wurde Prof. Dr. Christoph Beck über mehr als acht Jahre geführt.

Seit 2000 ist er als Professor an der University of Applied Sciences in Koblenz im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften für das Lehrgebiet Human Resource Management verantwortlich. Schwerpunkte in Lehre, Forschung und Beratung bilden die Themen Employer Branding, Personalmarketing, Recruitment und HR-Strategie.

Das Thema Azubi-Recruiting in Deutschland ist in den letzten Jahren bei den Unternehmen zunehmend in den Fokus gerückt. Warum ist dies eigentlich so? Haben sich doch in den letzten Jahren weder die Prognosen zur Demografie, noch die der Schulabsolventenzahlen oder der Trend zur Akademisierung etc. geändert.

Die einfache Erklärung ist, der Druck der Unternehmen ist größer geworden, Ausbildungsstellen können zunehmend nicht mehr besetzt werden und die Azubi-Bewerber können sich zum Großteil die Ausbildungsplätze aussuchen. Was fehlt, ist der **Weitblick** auf das Thema duale Ausbildung.

Die Kernfrage für jedes Unternehmen ist und bleibt bis auf absehbare Zeit: „Können wir ohne dual Ausgebildete künftig weiterhin am Markt erfolgreich agieren?“ Wenn Unternehmen diese Frage mit „Nein“ beantworten, dann ist der Weitblick des Unternehmens auf das Thema duale Ausbildung gefragt. Das heißt welche und wie viele Ausbildungsberufe bilden wir in den nächsten Jahren aus und welche Perspektiven bestehen sowohl für die Auszubildenden als auch für das Unternehmen?

Ohne die Positionierung des eigenen Unternehmens können die Akteure im Ausbildungsmarketing und Azubi-Recruiting nur von Jahr zu Jahr agieren, meist aber eher nur reagieren.

Ist das Thema duale Ausbildung strategisch angebunden und positioniert, das Ausbildungsmarketing und Azubi-Recruiting mit Ressourcen, Handlungs- und Gestaltungsspielraum ausgestattet, sollte vor allen anderen Maßnahmen ein **Blickwechsel** erfolgen.

Während bei jedem Marketing-Vortrag der Ausspruch „Du musst dich in die Schuhe deiner Kunden begeben“ beim Auditorium seit Jahrzehnten Jubel auslöst, so steckt in dieser Banalität doch sehr viel Wahrheit und gilt in gleichem Maße auch für das Ausbildungsmarketing. Den „**Blick der Anderen**“, in diesem Fall den der künftigen Auszubildenden, einzunehmen, ist die Grundvoraussetzung für erfolgreiches Azubi-Recruiting.

Entscheidend ist nicht, ob das Ausbildungsmarketing z. B. von WhatsApp zur Kandidatenansprache begeistert ist, sondern ob es die Zielgruppe auch ist. Entscheidend ist auch nicht,



ob die Unternehmensakteure es gut oder schlecht finden, dass die Eltern bei Auszubildenden einen hohen Einfluss haben. Aus dem „Blick der Anderen“, der künftigen Auszubildenden, ist es nun mal so. Und um den „Blick der Anderen“ zu kalibrieren und transparent zu machen, führen wir die doppelerspektivische Studie Azubi-Recruiting Trends Jahr für Jahr durch.

Noch heute werden Vorstellungsgespräche mit zum Teil wenig Horizont erweiternden Fragen wie z. B. „Was wissen Sie über unser

Unternehmen?“ oder „Was sind Ihre Stärken und was Ihre Schwächen?“ oder auch „Wo wollen Sie in 3, in 5 und in 10 Jahren sein?“ geführt.

Machen Sie selbst nun den **„Blicktest“** und beantworten Sie folgende Fragen, die Ihnen ein/e Ausbildungsinteressierte/r heute schon vielleicht, aber mit Sicherheit in Zukunft, stellen wird:

**„Was wissen Sie über mich?“, „Was sind die Stärken und was die Schwächen Ihres Unternehmens?“, „Wo will Ihr Unter-**

**nehmen in 3, 5 und 10 Jahren sein?“, „Warum ist Ihr Unternehmen genau das richtige für mich?“ oder auch „Wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen mit Fehlern und Rückschlägen um?“.**

Wenn Ausbildungsbetriebe diese Fragen schon heute beantworten können, dann haben Sie das Azubi-Recruiting im **Blick© (punkt)**.

## AZUBI-RECRUITING TRENDS 2018

Von Januar bis März 2018 haben deutschlandweit **4303 Azubi-Bewerber und Auszubildende** sowie **1234 Ausbildungsverantwortliche** an der Studie teilgenommen.

Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie von Prof. Dr. Christoph Beck. Unterstützt wurde die Umfrage durch den exklusiven Sourcingpartner [meinstadt.de](http://meinstadt.de) mit der Azubi-App TalentHero.

Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.testsysteme.de/studie](http://www.testsysteme.de/studie)



# Mit der **goldenen Regel** Pluspunkte sammeln

**Felicia Ullrich:** *Lieber Herr Buckmann, ich hatte sehr viel Spaß beim Lesen Ihres neusten Buches „Personal-Marketing mit gesundem Menschenverstand“. Ich liebe diesen frechmutigen, kreativen und doch liebevollen Blick auf das Thema Personalgewinnung und die vielen guten Anregungen und Beispiele.*

*Sie sind bekannt als frechmutiger Personaler, Autor, Blogger, Berater und Schweizer. Mit diesem frechmutigen schweizer Blick würde ich gerne mit Ihnen auf die deutsche Ausbildung schauen.*

*Herr Buckmann, sehen Sie Unterschiede darin, wie Firmen in der Schweiz und in Deutschland um den Nachwuchs werben? Und wenn ja, gibt es Dinge, die die Schweiz einfach besser macht als wir? Können wir da von der Schweiz lernen?*

**Jörg Buckmann:** Spannende Frage, liebe Frau Ullrich. Gerne hätte ich sie natürlich mit „Ja“ beantwortet.

Ich glaube jedoch nicht, dass es da größere länderspezifische Auffälligkeiten gibt. Aber in vielen anderen Dingen kann Deutschland sicher von der Schweiz lernen (lacht laut). Im Ernst, die Herausforderungen im Azubimarketing sind vergleichbar.

**Felicia Ullrich:** *Die da wären?*

**Jörg Buckmann:** Sie sind gar nicht so neu, ja vielleicht sogar uralt. Speziell an der Suche nach jungen Talenten, insbesondere Azubis, sind es doch seit jeher zwei Punkte: Erstens ist die Zielgruppe sehr jung. In den Unternehmen sitzen oft Personaler an den Entscheidungshebeln, die 30 oder gar 40 Jahre älter sind als die Menschen, die sie ansprechen wollen. Sich in diese hinzuversetzen, fällt manchen sichtbar schwer. Sie treffen die Sprache nicht und verstehen die Kommunikationskanäle und -gewohnheiten nicht.

**Felicia Ullrich:** *Und zweitens?*

**Jörg Buckmann:** Die Beeinflusser: Im Azubimarketing sind vor allem die Eltern und sicher auch die Lehrer gewichtige Beeinflusser. Und vielleicht sind es darüber hinaus auch bezahlte Influencer, welche



die Wahl des Berufs oder des Ausbildungsbetriebs beeinflussen. Beim „normalen“ Personalmarketing ist das alles übersichtlicher. Diese Punkte machen das Azubimarketing so unglaublich facettenreich und spannend.

**Felicia Ullrich:** *Stellen Sie sich vor, Sie sitzen an der Bar neben einem deutschen Unternehmer. Beim zweiten Glas Bier fängt dieser an zu jammern. Darüber, dass es immer schwieriger wird, gute Azubis zu gewinnen, dass die Kenntnisse in Fächern wie Mathe und Deutsch sinken, die Ansprüche der Bewerber an die Unternehmen aber steigen. Was würden Sie ihm sagen oder raten?*

**Jörg Buckmann:** Ein realistisches Szenario – leider. Dieses Gejammer geht mir echt auf den Wecker, nicht nur im Azubimarketing. Ich wünsche mir, dass man sich vermehrt darauf fokussiert, was man selber verändern kann. Alles andere bringt ja nichts. Sich auf Veränderungen einzustellen, das ist doch Aufgabe eines (HR-) Managers oder Unternehmers (wo doch so viele

von ihnen gerne das Buzzword „agile“ dreschen). Neue Modelle sind gefragt, neue Lernmethoden, neue Ausbildungen. Ein Hinterfragen und vielleicht, schweren Herzens, ein Downsizing der Anforderungsprofile. Und neue Wege in der Gewinnung der schwindenden Talente.

Für mich ist das Einstellen neuer Talente im wahrsten Sinne des Wortes eine Einstellungssache. Wenn ich den teilweise völlig lustlosen Auftritt so manches Unternehmens auf seiner Karriere-Website anschau, dann verwundert es mich auch nicht, dass dann halt auch die Talente keinen Bock haben. Ganz einfach. Wir sollten beginnen, Interessierte und Bewerber als (vorübergehende) Gäste von HR zu betrachten.

**Felicia Ullrich:** *Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick würden Sie gerne verändern?*

**Jörg Buckmann:** Diese Frage beschäftigt mich vor dem Hintergrund des Digitalisierungshypes aktuell stark. Darum gebe ich in meinem

neuen Buch fast schon eine kleine Liebeserklärung an die goldene Regel ab. Diese ist zwar schon tausende Jahre alt und hat Wurzeln in allen Religionen, ist aber aktueller denn je:

**„Tue anderen nicht an, was dich ärgern würde, wenn andere es dir täten.“**

Statt auf den digitalen Messias zu warten, könnte man ab sofort mit der goldenen Regel Pluspunkte sammeln. Wenn sich also die Verantwortlichen damit im Hinterkopf einmal auf der eigenen Website über die Ausbildungsberufe informieren, im eigenen Unternehmen für ein Praktikum bewerben oder einfach unkompliziert eine Auskunft einholen würden – „Aha-Erlebnisse“ wären da garantiert. Und bestimmt viele Erkenntnisse darüber, warum junge Menschen der Unternehmung durch Nichtbewerbung kräftig „einen vor den Latz knallen“.

## Jörg Buckmann

Nach 20 Jahren in verschiedenen HR-Funktionen hängt Jörg Buckmann 2015 seinen Job als Personalchef an den berühmten Nagel. Seither widmet er sich dem Thema, für welches er über die Jahre viel Leidenschaft entwickelt hat: Er unterstützt Firmen und Behörden, die sich auf dem Arbeitsmarkt mehr Gehör verschaffen wollen. Er tut dies lustvoll, engagiert und immer mit einer guten Portion Humor.

Buckmann ist fasziniert von einfach guten Lösungen und schwärmt von Arbeitgebern, die eine Portion Frechmut mitbringen. Also die Gabe und den Willen, neue Wege zu gehen, etwas auszuprobieren und einfach mal zu tun. Außerdem ist er ein gefragter Speaker, führt Workshops durch und schreibt Bücher. «Personalgewinnung mit gesundem Menschenverstand», sein drittes Buch, ist soeben erschienen.

[www.buckmanngewinnt.ch](http://www.buckmanngewinnt.ch)



In Deutschland  
exklusiv bei [u-form.de](http://u-form.de)

# „Unsere Schüler stellen ein gewaltiges Potenzial dar“



Seit zwei Jahren leitet **Oliver Lang** das Berufskolleg Technik Remscheid (BTR). Vorher war er Studiendirektor an einem Berufskolleg in Lüdenscheid – und dort für die Metallabteilung zuständig. Am BTR arbeiten 62 Lehrerinnen und Lehrer, die insgesamt rund 1600 Schüler unterrichten. 60 Prozent von ihnen sind Berufsschüler, die übrigen nehmen an Vollzeitbildungsgängen teil, wie zum Beispiel das berufliche Gymnasium mit der Fachrichtung Informationstechnik, das zum Abitur führt.

**Felicia Ullrich:** Wenn Sie als Leiter eines Berufskollegs auf die duale Ausbildung in Deutschland blicken: Was läuft aktuell gut?

**Oliver Lang:** Die großen Bemühungen aller Beteiligten, die duale Berufsausbildung in den Fokus zu rücken und somit die Bedeutung der Ausbildung zu stärken. Egal ob das die IHKs, Kreishandwerkerschaften, Kommunen, Ausbildungsbetriebe oder Berufsschullehrer sind: Es gibt viele Menschen, die seit Jahren mit viel Engagement am gleichen Strang ziehen. Da zeigt sich ein großes Bemühen, dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken. Irgendwann gibt es nur noch einen Weg, wie man Fachkräfte generieren kann: Durch die duale Ausbildung.

**Felicia Ullrich:** Wo sehen Sie Herausforderungen und Probleme in der dualen Ausbildung?

**Oliver Lang:** Seit Jahren ist der Anteil der Ausbildungen rückläufig, trotz des offensichtlichen Fachkräftemangels. Hier herrscht augenscheinlich ein Ungleichgewicht. Ich glaube, dass es mehrere Gründe gibt, die dazu führen. Dies ist zum einen der stetig ansteigende Automatisierungsgrad in den Unternehmen.

Zweitens hat es etwas damit zu tun, dass die Ausbildung intensiv und teuer ist, damit meine ich nicht nur die zu bezahlenden Vergütungen, sondern vielmehr auch die Bindung von Arbeitskräften, die an der Ausbildung beteiligt sind.

Die Firmen berichten drittens, sie würden mehr Auszubildende einstellen, wenn diese nur ausbildungsreif genug wären. Ich glaube, ein Grundproblem im Zugang zur dualen Ausbildung besteht in der Definition von Ausbildungsreife. Es gibt sicherlich feststellbare Mängel im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich. Hier sind aber die Schulen und die Ausbildungsbetriebe gefordert, diejenigen zu unterstützen und zu fördern, die in eine duale Ausbildung eintreten.

Ein wesentlicher Aspekt – der aber sehr schwierig zu messen ist – sind die mitgebrachten Soft Skills, das heißt, ob ein Bewerber zum Beispiel pünktlich und verlässlich ist. Ist er lernbereit, übernimmt er Verantwortung, ist er bereit, sich





mit dem Unternehmen zu identifizieren?

Das sind Aspekte, die im Verlauf der Ausbildung eine zentrale Bedeutung einnehmen. Daher denke ich, dass Schülerinnen und Schüler, die aus Sicht der Unternehmen nicht optimal qualifiziert sind, immer eine Chance verdient haben und diese auch bekommen sollten.

**Felicia Ullrich:** Wie akzeptiert ist die Rolle der Berufsschule in der dualen Ausbildung aus Ihrer Perspektive bei Schülern und Betrieben?

**Oliver Lang:** Sie wird von beiden Gruppen absolut akzeptiert. Das duale System in Deutschland ist weltweit sehr anerkannt, das sehen

die Berufsschüler nicht anders. Die Partnerschaft zwischen Betrieben und den Schulen funktioniert hervorragend. So laden wir zum Beispiel zu den Konferenzen hier bei uns am Berufskolleg Technik in Remscheid regelmäßig Vertreter der Betriebe ein. Diese beteiligen sich intensiv an den Besprechungen und nutzen die Chance, sich aktiv mit einzubringen.

Wir haben den so genannten kurzen Draht in die Firmen. Somit können wir gelegentlich auftretende Probleme mit den Auszubildenden im direkten Gespräch zügig und unbürokratisch lösen. Ich selbst versuche unsere dualen Partner regelmäßig zu besuchen. Diese Möglichkeit des Austausches wird sehr gerne angenommen und ich be-

komme während eines Rundgangs durch den Betrieb einen Einblick in die Produktion und die Ausbildung des Unternehmens. Danach schließt sich immer ein Gespräch an, in dem wir darüber reden, welche Aspekte in der Zusammenarbeit zwischen dem Betrieb und der Berufsschule gut laufen sowie über Dinge, die wir verbessern können. Das duale System besteht aus einem großen Netzwerk von solchen Beziehungen – die im Besonderen von den Ausbildungsverantwortlichen und den Lehrerinnen und Lehrern gelebt werden.

**Fortsetzung →**

## Fortsetzung

**Felicia Ullrich:** Worin besteht die eigentliche Kompetenz des Berufskollegs?

**Oliver Lang:** Wir sind Profis darin, den optimalen Weg für einen Schüler beziehungsweise für eine Schülerin zu finden. Das geschieht immer unter Einbezug aller Beteiligten. Es gibt – gerade in unserem System – sehr viele Möglichkeiten ans Ziel zu kommen und es ist oftmals nicht der direkte Weg, der genommen wird.

Wir bieten hier bei uns am Berufskolleg Technik in Remscheid für den technischen Bereich (Metall, Elektrotechnik, Informatik, Gestaltung) vom Hauptschulabschluss nach Klasse 9 bis zum Vollabitur (Fachrichtung Informatik) fast alles an. Man kann bei uns weiterhin sowohl den schulischen Teil der beruflichen Ausbildung absolvieren als auch seinen Schulabschluss nachholen und auch einen weiteren Schulabschluss erlangen, zum Beispiel das Fachabitur oder den staatlich geprüften Techniker.

Wir begleiten jede Schülerin und jeden Schüler durch unser System und am Ende kommt dann so gut wie immer ein höherwertiger Abschluss oder ein sehr gut ausgebildeter Facharbeiter/Geselle dabei heraus. Wir verlieren hier extrem wenige Schüler - 99 Prozent führen wir zu einem Abschluss. Das ist eine unserer größten Stärken.

**Felicia Ullrich:** Was könnten Berufsschulen besser machen?

**Oliver Lang:** Es ist wichtig, dass wir mit der aktuellen Technik mitgehen. Dass wir die neuesten, technischen Entwicklungen mit abbilden. Da sind wir als Lehrer gefragt.

Wir nehmen dazu an Fortbildungen teil, gehen in die Firmen und schauen uns die neuesten Entwicklungen an. Die Gesellschaft und die Betriebe verlangen von uns, dass wir top ausbilden und immer auf dem neuesten Stand sind.

Was wir dazu brauchen, ist eine moderne und schülerorientierte Ausstattung für den Unterricht: Aktuell bauen wir zum Beispiel – unter anderem für das Thema Industrie 4.0 – ein Kompetenzzentrum Automatisierungstechnik auf. Da entstehen leicht Kosten von mehr als 200.000 Euro. Als Schule haben wir kein Extrabudget für so etwas. Wir müssen solche Projekte bei unserem Träger beantragen, also in unserem Fall bei der Stadt Remscheid. Da solche Projekte dann durch viele Ausschüsse müssen und planungstechnisch extrem aufwändig sind, entsteht immer ein gewisser zeitlicher Verzug von der Idee bis zur Realisierung.

Gerade die technischen Berufskollegs sind aber teuer, wir brauchen Computer, Automatisierungsstraßen, 3D-Drucker und vieles mehr. Da fallen zum Beispiel für einen PC-Klassenraum schnell bis zu 100.000 Euro an. Die Stadt Remscheid ist jedoch immer sehr bemüht, wir haben einen hervorragenden Austausch und wir an unserer Schule haben das Gefühl, dass der Schulträger alles Mögliche versucht, um uns gut auszustatten. Weiterhin werden wir, durch unsere guten Kontakte in die Wirtschaft, von vielen Firmen finanziell oder materiell unterstützt.

Die Technik schreitet rasant voran – ein aktuelles Beispiel sind die Digitalisierung und die Breitbandausstattung, das macht die Ausbildung am Berufskolleg tendenziell immer teurer. Wir müssen da einfach mitziehen, weil unser Angebot sonst irgendwann nicht mehr zur Wirklichkeit in den Betrieben passt.

**Felicia Ullrich:** Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Welches Bild über die Berufsschule würden Sie gerne geraderücken?

**Oliver Lang:** Wir haben insgesamt – über die Woche verteilt – rund 1.600 hauptsächlich männliche Schüler im Alter von 16 bis 40 Jahren hier bei uns an der Schule. Das heißt, hier ist tagtäglich ein unglaubliches Testosteronpotenzial unterwegs – jedoch passiert hier nichts. Die vielen bunten jungen Menschen aus den unterschiedlichsten Kulturkreisen spielen in den Pausen vollkommen friedlich Kicker oder Tischtennis oder unterhalten sich. In den Klassen herrschen ein freundliches Miteinander und ein gutes Klima. Ich finde, wir bieten hier ein gewaltiges Potenzial an tollen Menschen.

**Felicia Ullrich:** Wenn Sie einen Aspekt in Ihrer Schule künftig massiv verändern könnten und dafür ausreichend Budget zur Verfügung gestellt bekämen, was würden Sie tun?

**Oliver Lang:** Ich bleibe im Konkreten. Wir haben eine Hausmeisterwohnung, die sich direkt an die Schule anschließt und derzeit leer steht. Die Räume würde ich gerne vernünftig einrichten, als Rückzugsraum für unsere Mitarbeiter, besonders als Arbeitsraum für unsere Lehrerkollegen. Wenn man Räume schafft, in denen sich die Menschen wohlfühlen und in denen sie vernünftige Arbeitsbedingungen vorfinden, wirkt sich das immer positiv auf alle Beteiligten und auch auf den Unterricht aus. Wir sind ein Dienstleister, deshalb liegt mir das besonders am Herzen.



## Nicht jeder Test passt zu jedem Bewerber **Aber unsere Testverfahren zu Ihren Anforderungen**

### Finden Sie sicher und valide passende Talente:

- Leistungstests für verschiedene Berufsgruppen und Branchen
- Persönlichkeitstests, speziell entwickelt für die Zielgruppe Azubis
- Testmodule in Ergänzung zu den Leistungstests oder zur Erfassung einzelner Kompetenzen
- Berufsbezogene Intelligenztestverfahren
- Kompetenzfeststellung mit Erfassung von Leistungsmerkmalen und Persönlichkeit
- E-Postkorb „Azubi-Box“
- Forced-Choice Test „Werte + Eigenschaften“

**Fordern Sie heute noch Ihren kostenlosen Demozugang an:**

[www.testsysteme.de/action](http://www.testsysteme.de/action)



Treffer sicher die passenden Talente finden!  
Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG | Klauberger Straße 1 | 42651 Solingen | Tel.: +49 212 260498-0 | [testsysteme.de](http://testsysteme.de)

Versetzt euch in eure



## ZIELGRUPPE

**Felicia Ullrich:** Lieber Henner, ich liebe Deinen Blog „Personalmarketing2Null“, weil Du kein Blatt vor den Mund nimmst und kritisch und mit viel Expertenwissen der HR-Szene auf den Zahn fühlst. Mit Formaten wie der goldenen Runkelröbe und personalmarketing2null & friends bringst Du Leben in die manchmal verstaubten HR Events. Du hast selber eine Ausbildung im Einzelhandel absolviert und greifst in Deinem Blog gerne ausbildungsrelevante Themen auf.

Mit Deinem kritischen "Blogger-Blick" würde ich gerne mit Dir auf die duale Ausbildung in Deutschland schauen. Was fällt Dir spontan ein, wenn Du an das Thema Azubi-Recruiting in Deutschland denkst?

**Henner Knabenreich:** Erst einmal vielen Dank für die Blumen! Schaut man auf die Karriere-Websites – sofern vorhanden – oder Stellenanzeigen der Unternehmen, so fällt schnell auf, dass da noch verdammt viel Luft nach oben ist

und die Ansprache der Zielgruppe Schüler (online) im Grunde genommen nicht stattfindet.

**Felicia Ullrich:** Hast Du das Gefühl, dass sich seit Deiner Ausbildung etwas verändert hat? Und wenn ja, was?

**Henner Knabenreich:** Nun ist meine Ausbildung ja schon verdammt lang her. Zu meiner Zeit gab es nicht einmal Internet, geschweige denn Smartphones. Da überlegte man sich, was man machen will und recherchierte dann in den Gelben Seiten nach potenziellen Ausbildungsbetrieben. Zumindest habe ich das so gemacht. Oder du schau-test in den Stellenanzeigenteil der Zeitung und hofftest, da was zu finden. Seitdem haben sich die Zeiten radikal geändert. Via Google oder entsprechende Ausbildungsportale hast du als Schüler heutzutage alle Möglichkeiten der Welt, nach einem Ausbildungsplatz zu suchen.

Und dich per Smartphone zu bewerben. Zack, mit einem Wisch über deinen Bildschirm, hast du dich beworben. Und im Gegensatz zu damals, wo du maximal einen Überblick über lokale Ausbildungsangebote hattest, liegt dir heute die ganze Welt zu Füßen. Und dank entsprechender Bewertungsportale, Foren oder Social Media, hast du eine nie geahnte Transparenz, ob der Ausbildungsbetrieb taugt, oder man besser die Finger davon lassen sollte.

**Felicia Ullrich:** Stell Dir vor, Du sitzt bei einem leckeren Ingwertee im Heimathafen und am Tisch neben Dir sitzt eine nette junge Frau, die ganz offensichtlich versucht, ein Konzept für eine neue Ausbildungskampagne zu schreiben. Die Verzweiflung ist ihr anzusehen, also bietest Du Hilfe an. Was würdest Du ihr raten, was sie auf jeden Fall anders machen sollte als bisher oder als andere Unternehmen es tun? Womit glaubst Du, kann sie bei der jungen Zielgruppe punkten?

**Henner Knabenreich:** Das käme natürlich ganz darauf an, woran sie so verzweifelt. Grundsätzlich würde ich ihr empfehlen, sich mit der angesprochenen Zielgruppe auseinanderzusetzen. Wer ist sie konkret, welche fachlichen und vor allem persönlichen Eigenschaften sollte sie mitbringen, was sind ihre Bedürfnisse und wo kann ich sie erreichen? Dafür würde es sich empfehlen, genau mit den ins Visier genommenen Personen zu reden, um mehr über sie zu erfahren. Das können im ersten Schritt natürlich auch die aktuellen Azubis sein. Denkbar wäre aber auch, sich potenziell passende Interessenten ins Unternehmen einzuladen, sich gegenseitig kennenzulernen und sie ins Unternehmen und dessen Kultur „eintauchen“ zu lassen.

Genau die Bedürfnisse der jungen Fachkräfte sollten auch in der Stellenanzeige adressiert und „Lust“ auf den neuen Job gemacht werden. Eine Aufzählung von Substantiven gehört auch nicht in die Darstellung der Aufgaben, vielmehr geht es darum, den Job möglichst praxisnah darzustellen – schließlich hatten die Jungs oder Mädels im Zweifelsfall niemals die Möglichkeit, das Berufsbild kennenzulernen. Insofern wäre es auch sinnvoll, Schnupperpraktika oder Probearbeitstage anzubieten.

Klar, dass solche Infos auch auf die Karriere-Website gehören. Berufsorientierung ist Aufgabe der Unternehmen, nicht der Schulen oder Arbeitsämter. Wenn das Unternehmen auch auf Social Media Kanälen unterwegs ist, wären auch hier die Potenziale zu prüfen, wie man eine Bewerberansprache einbinden kann. Und klar, auch die Kontaktaufnahme sollte möglichst einfach erfolgen können. Alle Welt, Du und ich, ist auf Whatsapp unterwegs. Warum nicht auch der Ausbildungsbetrieb? Logisch natürlich, dass dann alles dafür getan werden muss, um gefunden zu werden. Dazu gehören bspw. SEO und SEM,

aber natürlich dürfen auch Offline-Kanäle nicht vergessen werden. Dafür ist es aber zwingend notwendig zu schauen, wo sich meine Zielgruppe tummelt. Anschließend würde ich mich dann auf einen Kaffee einladen lassen.

**Felicia Ullrich:** Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick von wem würde Dich in Bezug auf die Ausbildung interessieren? Oder wessen Blick würdest Du gerne wie verändern?

**Henner Knabenreich:** Ich würde mir wünschen, dass Unternehmen mehr die Brille des Bewerbers aufsetzen würden. Das gäbe jede Menge Aha- und "Oh, mein Gott"-Erlebnisse. Zumindest bei denen mit gesundem Menschenverstand. Und an den würde ich appellieren, um auf Basis der Erkenntnisse die Bewerbererfahrungen oder, wie es so schön heißt, Candidate Experience, zu optimieren.

**Felicia Ullrich:** Gibt es noch etwas zum Thema Azubi-Recruiting, das Du unseren Lesern gerne mitgeben würdest? Nur zu, hier wäre der Raum dafür.

**Henner Knabenreich:** Im Grunde genommen ist schon alles gesagt. Abschließend noch mal der Appell: Versetzt euch in eure Zielgruppe – zuvor müsst ihr sie natürlich definieren –, redet mit ihnen, lernt ihre Bedürfnisse und Wünsche kennen, schafft Voraussetzungen für eine gute und zeitgemäße Ausbildung in eurem Unternehmen und setzt euch auch mit neuen Technologien und Medien auseinander. Dann klappt's auch mit euren Bewerbern. Jede Wette, dass!



### **Henner Knabenreich**

*Seit 2003 ist Online-Personalmarketing seine große Leidenschaft. Getrieben von dem Gedanken, Arbeitgeberauftritte zu optimieren, berät er seit 2005 Unternehmen hinsichtlich Karriere-Website & Co.*

*Als Geschäftsführer von knabenreich consult ist und bleibt sein größtes Anliegen, userfreundliche, zielgruppengerechte und emotional ansprechende Karriere-Websites zu konzipieren, die den Kandidaten zur Bewerbung animieren und damit den suchenden Arbeitgebern die passenden Kandidaten zuführen.*

*In seinem preisgekrönten Blog personalmarketing2null schreibt Henner Knabenreich kritisch und mit einem Augenzwinkern über Personalmarketing, Employer Branding & Recruiting.*

*Auch in seiner Kolumne „Recruiting“ auf Deutschlands größtem HR-Portal setzt er sich mit diesen Themen auseinander.*

**knabenreich-consult.de**

# Einstellung von schulstarken Azubi-Bewerbern: **eine Fehlinvestition?**

Am Rande einer Ausbildungsveranstaltung habe ich im März Michael Mühlegg kennengelernt, der in Süddeutschland die Nachwuchsstiftung Maschinenbau leitet. Er hat zum Thema Rekrutierung von Schulschwachen Aspekte aufgezeigt, die mich nachhaltig beeindruckt haben. Das soll schon was heißen und ist daher für mich ein Grund, einmal nachzuhaken.

**Felicia Ullrich:** Die meisten Betriebe stellen derzeit am liebsten Bewerber als Azubis für den technischen Bereich ein, die gute Schulnoten mitbringen. Was ist daran falsch?

**Michael Mühlegg:** Betriebe stellen derzeit lieber Azubi-Bewerber mit guten Schulnoten ein, obwohl sie wissen, dass sie diese wieder verlieren. Im technischen Bereich kostet eine duale Ausbildung die Betriebe nach meinen Schätzungen aktuell zwischen 70.000 und 100.000 Euro pro Azubi. Kaufmännische Azubis werden ja nur in Betriebsabteilungen eingesetzt, im technischen Bereich werden die Auszubildenden im ersten Jahr komplett in der Ausbildungsabteilung ausgebildet, die sind da noch nicht in die Wertschöpfung integriert. Für die technischen Azubis werden außerdem extra Maschinen angeschafft und unterhalten – das ist eine Parallelwelt, die die Betriebe selbst finanzieren müssen.

Wir haben vor diesem Hintergrund aktuell das Problem, dass schulstarke Azubis nach der Ausbildung gerne an die Fachoberschulen und von da an die Hochschulen weiterziehen. Das in die Ausbildung dieser Azubis investierte Geld ist dann für die Betriebe verloren. Denn das ist meine Erfahrung: Wer sehr gute Schulnoten in die technische Ausbildung mitbringt, für den ist die duale Ausbildung nur eine Zwischenstation.

Bei schulschwachen Azubis kann es zwar sein, dass der eine oder andere seine Ausbildung nicht schafft. Das ist aber nach meiner Erfahrung und auch nach den Berichten zahlreicher Ausbildungsleiter, die ich kenne, nur ein sehr geringer Teil. Die meisten der schulschwachen Azubis bringen ihre Ausbildung zu Ende und bleiben dann den Betrieben länger erhalten.

Vor diesem Hintergrund ist mein Ratschlag an die Betriebe:

**Macht doch mal einen Business Case auf, dann rechnet sich die Einstellung von schulschwachen Azubis und die der schulstarken eben nicht mehr.**

Nehmen wir mal an: Von 20 schulschwachen Azubis schafft einer die Ausbildung nicht, von 20 sehr guten Schülern sind 15 nach der Ausbildung wieder weg. Wie hoch ist jeweils die Fehlinvestition? Die Betriebe sparen aktuell immer mehr Personal in der technischen Ausbildung und betreuen mehr Azubis mit weniger Personal. Da heißt es dann in der Folge: „Wir können uns die Betreuung von schulschwachen Azubis nicht leisten.“

Das ist aber eine Milchmädchenrechnung, weil der Return on Investment bei den schulschwachen Bewerbern einfach besser ist.

Würden Ausbildungsunternehmen mehr Schulschwache einstellen und sie intensiv betreuen, würden sie das Ergebnis der Ausbildung verbessern. Denn das „gute Ausbildungsergebnis“ müssten wir eigentlich über das Delta zwischen Ausbildungsbeginn und dem Firmenaustritt definieren, nicht über Noten.



Wenn ich einen Schulschwachen einstelle, legt der mit großer Wahrscheinlichkeit zwar keine Einsen-IHK-Prüfung hin. Dafür kann er aber praktisch relativ viel reißen und bleibt dem Betrieb über das Ausbildungsende hinaus länger erhalten. So erhalte ich als Ergebnis der Ausbildung motivierte und sehr zuverlässige Facharbeiter. Solche Mitarbeiter werden mit der Zeit immer wertvoller für den Betrieb.

**Felicia Ullrich:** Sie waren vor Ihrer Tätigkeit für die Stiftung selbst als Ausbildungsleiter tätig. Wie haben Sie damals die Rekrutierung von Auszubildenden für den technischen Bereich gelöst?

**Michael Mühlegg:** Für die Stiftung arbeite ich seit Oktober 2016. Vorher war ich Ausbildungsleiter in zwei Maschinenbauunternehmen.

Zunächst für einen Mittelständler mit 2.900 Mitarbeitern und dann für einen Konzern mit 7.000 Mitarbeitern. Ich habe damals schon so über die Rekrutierung von technischen Azubis gedacht wie heute. Da kam die Auswahl nach Schulnoten für mich natürlich nicht in Frage. Wir haben das über Tests sowie Praxisübungen gelöst – und über Schülerpraktika. Die Schülerpraktikanten kamen in der neunten oder achten Klasse der Real- und Hauptschule für einige Wochen zu uns in den Betrieb. Als Ausbildungsleiter habe ich während des Praktikums einen Test mit denen gemacht und ein Vorstellungsgespräch geführt.

Wenn es passte, bekamen sie am Ende des Praktikums einen Ausbildungsvertrag, sodass sie sich dann gar nicht mehr bewerben mussten. Entgegen der Vorhersage einiger Skeptiker haben die ihre Schule dann trotzdem ordentlich zu Ende gebracht, obwohl sie den Vertrag „in der Tasche hatten“. Dadurch haben wir viel Geld und Zeit in der Ansprache und Auswahl von Azubis gespart.

**Felicia Ullrich:** Was macht eigentlich die Nachwuchsstiftung Maschinenbau?

**Michael Mühlegg:** Wir kümmern uns um die duale Ausbildung in unserer Branche und geben Hilfestellung für Ausbilder, Personalleiter und Berufsschullehrer, indem wir etwa Lehrmittel und Lernplattformen zur Verfügung stellen. Wir haben zudem unterschiedliche Fortbildungen für Lehrer und Ausbilder im Programm. Wir führen die nicht selbst durch, sondern machen Schulungen bei den Herstellerunternehmen. Da geht es zum Beispiel um Steuer- und Regelungstechnik, Robotik sowie Didaktik.

Ergänzend bieten wir auch Methodikworkshops an. Azubis können an von uns organisierten Maßnahmen teilnehmen, die sie zusätzlich qualifizieren. Aktuell geht es da zum Beispiel um Digitalisierung im Maschinenbau. Schüler laden wir auf Fachmessen ein, um sie für Technik zu begeistern. Kurzum: Wir tragen dazu bei, dass sich der Nachwuchs für den Maschinenbau begeistert und zeitgemäß qualifiziert.

**Michael Mühlegg** ist Standortleiter Süd bei der Nachwuchsstiftung Maschinenbau gGmbH und damit in der Stiftung für „Deutschland unterhalb von Fulda“ verantwortlich, wie er sagt. Mühlegg ist 39 Jahre alt und wohnt in der Nähe von Stuttgart.

[www.nachwuchsstiftung-maschinenbau.de](http://www.nachwuchsstiftung-maschinenbau.de)



# Akademiker und Fachkräfte: im Team unschlagbar

**Felicia Ullrich:**

Herr de Riese-Meyer, Sie sind seit 2008 bei Henkel für das Thema Ausbildung gesamtverantwortlich. Wenn Sie aktuell auf die duale Ausbildung in Deutschland blicken: Was läuft rund?

**Loert de Riese-Meyer:**

Die duale Ausbildung ist nach wie vor das Rückgrat von Innovation und Effizienz von Produkten und Dienstleistungen in Deutschland. Insofern stellt die Ausbildung in Deutschland eine attraktive Alternative zum Studium dar. Das ist auch gut so. Denn die Fachkräfte, die aus der Ausbildung hervorgehen, sind für den Wirtschaftsstandort Deutschland essentiell. Unsere Produkte und Dienstleistungen haben immer etwas zu tun mit einem the-

oretischen Ansatz sowie einer Idee auf der einen und mit einer praktischen Umsetzung auf der anderen Seite. Dazu ein Beispiel von Henkel: Unsere Chemielaboranten arbeiten bei uns eng mit den Chemikern zusammen. Die Chemiker bringen neue Ideen ein. Die Chemielaboranten – die im Englischen nicht von ungefähr Chemical Assistants heißen – helfen den Chemikern bei der Entwicklung neuer Produkte. Sie sind dank ihrer dualen Ausbildung auf diese Aufgabe sehr gut vorbereitet und sprechen eine gemeinsame Sprache mit den akademisch geprägten Chemikern. Sie können Ansätze praktisch umsetzen und breiter ausführen. Zusammen bilden Chemielaboranten und Chemiker ein super Team. Fachkräfte helfen uns insgesamt, auf hohem Niveau zu arbeiten. Auch Chemi-

kanten sind für den Erfolg von Henkel besonders wichtig. Die großen Chemieanlagen bei uns müssen in der Praxis nachhaltig und effizient arbeiten – dafür sorgen unsere Chemikanten.

**Felicia Ullrich:**

Und wo hakt es?

**Loert de Riese-Meyer:**

Wir haben immer mehr Abiturienten in Deutschland. Seit Jahren gibt es mehr junge Menschen, die ein Studium aufnehmen, als solche, die eine Ausbildung machen. Gleichzeitig haben wir weniger Schulabsolventen. Dadurch entsteht eine Lücke, die wir schließen müssen. Wenn die Firmen Auszubildende suchen, entsteht so der viel zitierte





„War for Talents“. Henkel ist ein beliebter Arbeitgeber, hat eine langjährige Tradition und eine sehr gute Reputation. Deshalb erhalten wir weiterhin eine hohe Anzahl an Bewerbungen für unsere zahlreichen und vielfältigen Ausbildungsberufe – aber das sieht bei vielen Unternehmen natürlich anders aus und bei einigen Ausbildungsberufen haben selbst wir Probleme, geeignete Fachkräfte zu finden. Ausbildungsbetriebe in Deutschland müssen es also schaffen, mehr Begeisterung auszustrahlen, um die Ausbildung als gleichwertigen Weg neben dem Studium wieder in den Köpfen junger Menschen zu verankern.

**Felicia Ullrich:**

Worin liegen Hausaufgaben der Unternehmen, was müssen sie anders machen?

**Loert de Riese-Meyer:**

Wir müssen besser darstellen, dass wir eine attraktive Ausbildung bieten. Dafür gibt es gute Argumente:

1. Wenn eine Firma in die Ausbildung junger Menschen investiert, dann in Berufen, die am Markt gebraucht werden. Das heißt, hinter einer Ausbildung steht ein entsprechendes Beschäftigungspotenzial.
2. Wir machen junge Menschen wirklich fit für den Arbeitsmarkt. Fit für den Arbeitsmarkt ist man, wenn man etwas kann und weiß und wenn man eine entsprechende Persönlichkeit hat, die es erlaubt, effektiv mit anderen zusammenzuarbeiten.

3. Wir haben bei Henkel deshalb einen sehr großen Praxisbezug bei der Ausbildung. Wir nennen das „geschäftsprozessorientierte Ausbildung“, das bedeutet, dass jeder Auszubildende, der in eine betriebliche Ausbildung kommt, einen festen Arbeitsplatz hat. Er wird nicht mit irgendwelchen Tätigkeiten beauftragt, sondern er wird fester Bestandteil des Geschäftsprozesses in der Abteilung und hat Möglichkeiten, mitzuentcheiden.

4. Wenn man in der Ausbildung mitentscheiden darf, ist man besonders motiviert. Das ist unsere Erfahrung. Denn wer entscheiden kann, spürt Verantwortung, wer Verantwortung spürt, hat Spaß an der Ausbildung. Dazu ein Beispiel: Wir haben hier in der Abteilung eine Zeit lang Schülerpraktikanten ins Unternehmen vermittelt. Das haben Azubis begleitet, die zu Industriekaufleuten ausgebildet wurden. Nach gewisser Zeit der Einarbeitung durch zuständige Ausbildungsbeauftragte haben sie auch die Vorauswahl der Kandidaten für Schülerpraktika selbstständig treffen können. Das motiviert natürlich sehr.

5. Beim Thema Ausbildung geht es immer auch um Modernität. Wir bilden heute für morgen aus. Deshalb müssen Ausbilder immer nach vorn schauen. Bei Henkel ist einer der Unternehmenswerte die Beschleunigung der Digitalisierung. Das gilt auch für die Ausbildung. Im September 2018 fangen zum Beispiel die ersten Kaufleute im E-Commerce

als Auszubildende bei uns an. Junge Leute erwarten ein modernes Arbeitsumfeld. Wenn die Unternehmen zum Beispiel mit uralten Rechnern arbeiten, fragen sich die jungen Leute umgekehrt schnell: „Was ist denn hier los?“

**Felicia Ullrich:**

Was würden Sie sich von anderen Akteuren im Hinblick auf das Thema wünschen?

**Loert de Riese-Meyer:**

Die Verordnungsgeber müssen darauf achten, dass Ausbildungen zeitgemäß bleiben und Neues entsteht wie die „Kaufleute im E-Commerce“. Die Berufsschulen müssen sich neuen Anforderungen stellen, etwa beim Thema Digitalisierung, und müssen sich weiterentwickeln. Zum Beispiel, was die PC-Ausstattung angeht. Bei unseren Industriekaufleuten hat die Berufsschule eine echte Laptop-Klasse. Wenn diese über Gewinn- und Verlustrechnung bei Aktiengesellschaften redet, recherchieren die Schüler erst einmal im Internet. Schüler müssen verstehen, dass Ausbildung und Studium gleichwertige Alternativen sind. Und das gilt auch für deren Eltern. Berufsorientierungen werden schon in frühem Alter angelegt. Da haben Eltern eine besondere Verantwortung – und sollten auch die Möglichkeiten der dualen Ausbildung für ihre Kinder in den Blick nehmen.

**Fortsetzung →**



**Dr. Loert de Riese-Meyer**

ist seit 2008 für Henkel als Leiter für das Thema Ausbildung im Konzern gesamtverantwortlich, vorher war er chemisch-technischer Ausbildungsleiter. Vor seinem Wechsel in die Ausbildungsleitung arbeitete der promovierte Chemiker in der Forschung des Unternehmens. Henkel bietet in Deutschland mehr als 20 Ausbildungen an und bildet aktuell mehr als 500 Auszubildende sowie dual Studierende aus.

**Felicia Ullrich:**

Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick auf die duale Ausbildung würden Sie gerne wie verändern oder erweitern?

**Loert de Riese-Meyer:**

Da geht es mir nicht so sehr um einzelne Gruppen, sondern um die Perspektive insgesamt. Wir sollten uns alle mal fragen: Warum gehen so viele Leute ins Studium? Die duale Ausbildung in Deutschland hat in anderen Ländern einen sehr guten Ruf. Da müssen wir uns schon fragen, warum das hier nicht ungeteilt so ist? Ein Industrieunternehmen wie Henkel braucht Fachkräfte mit MINT-Hintergrund. Jetzt gibt es Berufe im MINT-Bereich, die sind sehr stark frequentiert und andere nicht – zum Beispiel bei Industriemechanikern. Das gilt insbesondere für Frauen. Wir haben im naturwissenschaftlichen Bereich einen

deutlich höheren Frauenanteil als im technischen. Wir möchten auch Mädchen für technische Ausbildungen begeistern. Da sind alle in der Pflicht: Vor allem die Firmen, die gezielt dafür sorgen müssen, dass sie mehr Frauen für technische Berufe begeistern. Ausbildung ist **der** Primärbaustein, um das Geschlechterverhältnis in bestimmten Berufen zu verändern. Das muss „reinwachsen“. Gemischte Teams sind erfolgreicher, davon sind wir hier bei Henkel überzeugt.

**Felicia Ullrich:**

Es gibt einen Knall, wir schreiben das Jahr 2028 und Ihre Hoffnungen im Hinblick auf die duale Ausbildung in Deutschland haben sich sämtlich erfüllt. Was ist passiert?

**Loert de Riese-Meyer:**

Es herrscht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fachkräften und

Akademikern, damit ist Deutschland am Weltmarkt sehr erfolgreich. Möglich wurde das dadurch, dass das Interesse von Jugendlichen sich dahingehend verändert hat, dass sie die Gleichwertigkeit beider Wege erkannt haben.

Wir entwickeln in Deutschland die Berufe, die wir in Zukunft brauchen. Unsere Fachkräfte-Ausbildung baut auf solides Wissen und praktische Erfahrung. Damit können sich Fachkräfte jedem neuen Problem widmen. Genau das ist das Thema der Zukunft. Morgen brauchen wir Problemlöser. Die sollen gerade aus der dualen Ausbildung hervorgehen. Die geschäftsprozessorientierte Ausbildung bei Henkel geht heute schon in diese Richtung. Die dualen Studiengänge vereinen als anerkannten dritten Weg das Beste aus beiden Welten: Der geschäftsnahen Praxis und der Hochschulbildung.



## LIVE UND IN FARBE

**Spannende Vorträge und Workshops rund um die Themen Azubi-Recruiting, Ausbildungsmarketing und die Generationen Y und Z.**

Lesen ist schön, aber hören und sehen macht mehr Spaß? Dann schauen Sie doch mal, wo Sie uns live und in Farbe erleben können.

Unter [www.felicia-ullrich.de](http://www.felicia-ullrich.de) finden Sie alle aktuellen Termine und Informationen zu unseren Vorträgen und Workshops.

[www.felicia-ullrich.de](http://www.felicia-ullrich.de)



## Prüfungstrainer

Die U-Form Prüfungstrainer sind das Erfolgskonzept guter Azubis seit mehr als 40 Jahren. Und warum? Ganz einfach:

- **Schneller lernen** – Wissen testen, vertiefen und erweitern in nur einem Schritt
- **Das Richtige lernen** – auf Basis der IHK-Prüfungskataloge
- **Auf den Punkt lernen** – viele prüfungsnahen Fragestellungen
- **Alles verstehen** – gut und ausführlich erklärte Lösungen
- **Vertrauen können** – von Profis erstellt und immer auf dem aktuellen Stand

## Lernkarten

In Bus oder Bahn, am Schreibtisch oder in der Schule – die Lernkarten sind immer dabei. Sie sind perfekt zum schnellen Lernen zwischendurch.



## Original IHK-Prüfungen und U-Form Lösungserläuterungen

Die IHK-Zwischen- und Abschlussprüfungen der letzten drei Prüfungstermine sind der perfekte Prüfungsscheck. Verstehen Ihre Azubis die Aufgabenstellungen, passt die Bearbeitungszeit und reicht es für ein gutes Ergebnis? So einfach finden Sie die Antwort! Und für alle, die sich ausformulierte Lösungen zu den IHK-Prüfungen wünschen, gibt es die U-Form Lösungserläuterungen. Das ist mehr Wissen ohne mehr Aufwand.



## Lern-Apps/Digitale Lernkarten

### Lernkarten-Apps – Ihre Vorteile:

- **Lernen mit Erfolg** – wissenschaftlich erprobte Lernform
- **Technik, die läuft** – für PCs, MACs, Smartphones und Tablets (Android, Apple)
- **Motivation mit dabei** – durch Lernstandsanzeige und Netzwerk

Immer und überall bequem online lernen – mit der Lern-App kein Problem mehr!



## Aktionspakete

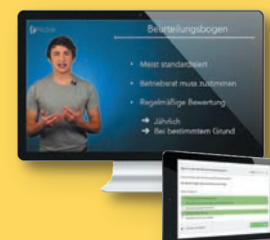
Die U-Form Aktionspakete sind bei cleveren Azubis die erste Wahl. In den Rundum-Sorglos-Paketen ist alles drin, was Prüfungsvorbereitung erfolgreich macht: die passenden Prüfungstrainer, eine original IHK-Prüfung und obendrauf noch clevere Helferchen.



## Online-Lernvideos mit Aufgaben

### Geguckt, gelernt, bestanden – Online-Lernvideos

- **Mobil lernen** – die Online-Lernvideos laufen auf Smartphones, Tablets, PCs oder MACs
- **Mehr wissen** – mit Online-Lernvideos und Übungsaufgaben
- **Punktgenau** – Laufzeit frei wählbar (bis zur nächsten oder übernächsten Abschlussprüfung)



[www.u-form.de](http://www.u-form.de)



**„Viele Ausbildungen  
sind zu wenig bekannt.“**

**Felicia Ullrich:** Wenn Sie als Präsident der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen und Vizepräsident des DIHK auf die duale Ausbildung blicken: Was läuft aus Ihrer Sicht aktuell rund beim Thema?

**Thomas Meyer:** Viele Menschen, die diesen Weg gehen – in der Industrie wie im Handwerk – erreichen zwei entscheidende Dinge: Erstens die Chance, sich selbstständig zu machen – samt dem damit verbundenen großen Freiheitsgrad sowie der Möglichkeit, jung in Führungsverantwortung zu gehen.

Zweitens verdienen nach einer Ausbildung und Fortbildung viele Menschen mehr als die meisten Akademiker. Die Arbeitslosigkeit derjenigen, die eine Ausbildung abschließen, ist im Durchschnitt geringer. Das ist vielen nicht klar, weil die Ungelernten und diejenigen mit dualer Ausbildung und Fortbildung

meist in Gesamtheit den Akademikern gegenübergestellt werden. Das Studium ist für manche ein richtiger Weg, für viele aber nicht. Der Bundespräsident hat mit seiner Frau die ehrenamtliche Partnerschaft für IHK-Prüfer übernommen und damit noch einmal deutlich gemacht, wie wichtig gesamtgesellschaftlich die duale Ausbildung ist. Sie ist auch ein wichtiger Weg, um Menschen mit Migrationshintergrund zu integrieren.

**Felicia Ullrich:** Und der Blick auf die Schattenseiten? Neben dem Trend zur Höherqualifizierung und dem demografischen Wandel: Wo hakt es sonst noch?

**Thomas Meyer:** Das Potenzial der dualen Ausbildung ist längst nicht ausgeschöpft. Viele Ausbildungen sind einfach noch zu wenig bekannt. Die Wirtschaft ist heute wesentlich komplexer. Unsere Lehrer

wissen viel zu wenig darüber, was aktuell in der Wirtschaft vor sich geht und welche Möglichkeiten auf Schülerinnen und Schüler warten. Es fehlt an praktischem Wissen, das in der Schule vermittelt wird. Vom Selbstverständnis her sehen Gymnasiallehrer ihre Aufgabe darin, die Schüler aufs Studium vorzubereiten. Die haben die duale Ausbildung als Option für ihre Schüler erst gar nicht auf dem Schirm.

Wir organisieren daher in der neunten Klasse Orientierungstage und Praktika in der zehnten Klasse, damit Schüler kennen lernen, was sich zum Beispiel hinter der Tätigkeit eines Mechatronikers verbirgt und machen dabei die Erfahrung, dass aktuell gerade die Gymnasiallehrer da am meisten abblocken.

**Felicia Ullrich:** Gibt es tatsächlich zu viele Akademiker in Deutschland?

**Thomas Meyer:** 50 Prozent der Schüler gehen heute erst einmal in ein Studium. Wir brauchen aber ein ganz anderes Verhältnis von Leuten, die praktisch ausgebildet sind, und von Akademikern. Früher lag die Quote der Studierenden bei 20 bis 30 Prozent, damit sind wir gut angekommen. Wir müssen weg von der Grundüberzeugung, die noch in vielen Köpfen herrscht, dass es am besten ist, erst einmal zu studieren. Die duale Ausbildung ist in vielen Fällen gleichwertig oder besser.

Wenn wir früher einen Schlosser hatten, haben wir heute den Mechatroniker, künftig den Mechatroniker, der programmieren kann. Wenn wir eine Fünf-Achsen-Maschine haben, brauchen wir Mitarbeiter, die sie bedienen können. Da ist die Ausbildung durchaus mit einem Studium vergleichbar, was das technische Verständnis, die Kreativität und Intelligenz angeht.

Wir müssen dahin kommen, dass die duale Ausbildung als vergleichbar zu einem Studium angesehen wird. Dann schickt nicht mehr jedes Elternpaar die eigenen Kinder auf Teufel komm raus in die Universität.

**Felicia Ullrich:** Welche Herausforderungen stellt die Digitalisierung an die duale Ausbildung?

**Thomas Meyer:** Wir müssen erheblich mehr in die berufliche Bildung und in die Digitalisierung unserer Unternehmen investieren. Wir müssen dafür Sorge tragen, unsere Mitarbeiter durch Weiterbildung bei der Digitalisierung mitzunehmen, damit sie die Digitalisierung aktiv mitgestalten können. Nur so können wir den aktuellen Transformationsprozess gut überstehen.

Das eine oder andere wird wegfallen und durch Künstliche Intelligenz ersetzt werden. Darauf müssen sich die Betriebe einstellen, aber auch die IHKs und die Schulen. Das hat etwas mit dem Breitbandausbau zu tun und mit der Fortbildung der Lehrer. Diese müssen in die Lage versetzt werden, Programmiersprachen an den Schulen zu vermitteln.

**Felicia Ullrich:** Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial und Hausaufgaben zum Thema duale Ausbildung?

**Thomas Meyer:** Da gibt es Hausaufgaben sowohl für die Betriebe als auch für die IHKs. Es sollten mehr Unternehmen als heute ausbilden. Wir müssen insgesamt unsere Anstrengungen erhöhen, um diejenigen, die keine Ausbildung haben, stärker zu integrieren, also die „schwierigen zehn Prozent“. Denn wir brauchen diese Menschen.

Betriebe müssen dafür Sorge tragen, dass die Ausbildung attraktiv bleibt, ebenfalls im Hinblick auf die Möglichkeiten nach der Ausbildung. Auch auf die IHKs kommt Arbeit zu. Der eine oder andere Ausbildungsberuf wird sich im Zuge der Digitalisierung verändern. Es müssen neue Ausbildungsprofile beschrieben und angeboten werden. Einige wird es neu geben, andere müssen modifiziert werden. Wir sind da auf einem guten Weg. In der Zusammenarbeit zwischen IHKs und Schulen müssen wir stärker dafür sorgen, dass die Möglichkeiten der dualen Ausbildung besser in den Schulen ankommen. Denkbar wäre zum Beispiel, das im Rahmen eines Faches „Wirtschaft“ zu tun.

**Thomas Meyer** (62 Jahre) ist Präsident der Bergischen Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid, seit Januar 2018 Präsident der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V. (IHK NRW) und seit März 2018 Mitglied im geschäftsführenden Vorstand und Vizepräsident des DIHK.

Meyer ist geschäftsführender Gesellschafter der TKM Gruppe (Remscheid), die 850 Mitarbeiter beschäftigt. TKM ist auf die Fertigung von hochwertigen Maschinenmessern für die Papier-, Metall-, Holz- und Kunststoffindustrie spezialisiert.



# Ausbilder entlasten, Azubis motivieren.

Mit dem Azubi-Navigator haben Sie weniger Organisationsaufwand, immer den Überblick, optimale E-Learning-Angebote und motivierte Azubis.



Entlasten, motivieren, lernen

## EINE PLATTFORM, VIELE FUNKTIONEN

Hier gibts noch mehr Infos zum Lerncenter



### VERWALTUNG

Mit dem Azubi-Navigator verwalten Sie Ihre Azubis ganz einfach auch an verschiedenen Standorten. So behalten Sie immer den Überblick.



### PLANUNG

Der Azubi-Navigator bietet eine integrierte Versetzungsplanung mit dynamischen Ausbildungsplänen. Einfach, online und jederzeit einsehbar.



### BERICHTSHEFT

Egal ob digital oder analog: mit dem Azubi-Navigator haben Sie alle Berichtshefte an einem Ort. Und er erinnert Sie und Ihre Azubis automatisch an die Abgabe.



### LERNCENTER

Vom Video-Tutorial, über Lernkarten bis zur Prüfungssimulation: der Azubi-Navigator bietet ein umfangreiches Lernangebot mit integriertem Belohnungssystem.



### PLANUNG

Der Azubi-Navigator bietet eine integrierte Versetzungsplanung mit dynamischen Ausbildungsplänen. Einfach, online und jederzeit einsehbar.



### REPORTING

Mit dem Azubi-Navigator sind Sie immer über den Lernstand und die Lernaktivität Ihrer Azubis informiert. So können Sie Ihre Azubis gezielt und effektiv unterstützen.



### ZEUGNISSE

Mit dem Zeugnisgenerator des Azubi-Navigators können Sie auf über 300 Vorlagen zugreifen und schnell und einfach qualifizierte Arbeitszeugnisse erstellen.



### CHAT

Nutzen Sie die Chat-Funktion des Azubi-Navigators, um schnell und zielgruppengerecht mit Ihren Azubis zu kommunizieren.

# Das digitale Lerncenter im Azubi-Navigator

Der Azubi-Navigator begleitet Sie und Ihre Auszubildenden durch die gesamte Ausbildung – und das von Anfang an!

*Gut zu wissen!*

- ☑ **Mobil lernen** – Lerninhalte laufen auf Smartphones, Tablets, PCs oder MACs
- ☑ **Motivation mit dabei** – Gamification-Elemente, Belohnungssystem und Lernstandsanzeigen
- ☑ **Das Richtige lernen** – alle Aufgaben auf Basis der IHK-Prüfungskataloge

## ONLINE-PRÜFUNGSSIMULATION

Auf den Ernstfall „Prüfung“ bereitet man sich am besten vor, indem man diese simuliert! Mit der Online-Prüfungssimulation können Ihre Auszubildenden überprüfen, ob sie das gelernte Wissen im Kontext einer echten Prüfung anwenden können. Wie werden die Fragen in der Prüfung gestellt? Wie beantworte ich diese? Alle Fragen werden *wie in der original IHK-Prüfung* gestellt, inklusive echten handlungsorientierten Situationen und belegbezogenem Buchen. Näher am Original geht nicht!

## ONLINE-LERNVIDEOS

Ihre Auszubildenden bekommen neues Wissen schwer in den Kopf? Online-Lernvideos sind besonders effektiv darin, *neues Wissen zu vermitteln*. Im eigenen Tempo lernen Ihre Azubis genau die Themen, die sie nicht so gut verstanden haben oder nochmal wiederholen möchten. Jedes Lernvideo ist nur wenige Minuten lang und wird von einem kurzen *Quiz* abgeschlossen, um das eben Gelernte besonders gut im Gedächtnis zu verankern.



## DIGITALE LERNKARTEN

Der neu aufgenommene Prüfungsstoff muss bis zur Prüfung im Gedächtnis bleiben. Digitale Lernkarten garantieren, dass das *Wissen im Kopf verankert* wird und wirklich bis zur Prüfung und lange darüber hinaus abrufbar bleibt. Denn Lernkarten arbeiten wie unser Gedächtnis: Je nachdem, ob der Auszubildende Themen gut oder weniger gut behält, werden ihm diese entsprechend häufig zum Üben vorgelegt. So wird die *Lernzeit optimal genutzt* und jeder Azubi wird individuell unterstützt.

Wissen Sie mit! Lernen Sie den Azubi-Navigator jetzt unverbindlich und kostenlos kennen.

# Langsam zählen die ganzen Ausreden und Fingerzeige auf andere nicht mehr.

**Felicia Ullrich:** Lieber Herr Hanschmidt, Ihre Arbeit und Workshops schätze ich sehr, weil Sie konstruktiv kritisch auch mal die Finger in die Wunde legen und viel Verständnis für die junge Zielgruppe mitbringen. Sie haben mit den ganz schwierigen Fällen gearbeitet und unterstützen heute Unternehmen dabei, mit den Jugendlichen einen guten gemeinsamen Weg zu gehen. Von der Bewerberauswahl bis hin zu Seminaren verschiedenster Themen rund um die Ausbildung. Mit Ihnen möchte ich gerne mit dem Blick als Trainer und Bildungsträger auf die duale Ausbildung schauen.

Herr Hanschmidt, was fällt Ihnen ganz spontan als Erstes ein, wenn Sie an die deutsche Ausbildung denken?

**Michael Hanschmidt:** In der Defensive ... Aber ein wertvolles Gut.

Dazu haben eine große Verunsicherung der Bewerber aber auch eine gewisse Selbstverliebtheit der Unternehmen beigetragen. Viele haben lange Zeit nur Abiturienten gesucht und innerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu wenig dargestellt. Jetzt haben wir eine veränderte Marktlage und man bemüht sich in der Gegenwart anzukommen. Die demografischen Aspekte sowie Digitalisierung lassen wir jetzt hier mal ...

**Felicia Ullrich:** Sehen Sie Veränderungen in den letzten Jahren aufseiten der Bewerber und Azubis, aber auch aufseiten der Ausbildungsunternehmen? Und wenn ja, welche sind das?

**Michael Hanschmidt:** Die Unternehmen bewerben sich bei den Jugendlichen. Punkt. Das ist für

Einige immer noch neu und nach wie vor mit Widerständen verbunden. Gleichmaßen können sich aus oben genannten Gründen viele Jugendliche in Haupt-, Real- und Gesamtschulen kaum noch vorstellen, dass sie interessant wären und wählen die Schullaufbahn.

Wir müssen aber auch sehen, dass die Lebenslagen junger Menschen und damit ihre Erfolgsmöglichkeiten in der Schule schwieriger geworden sind. Die Schere der Gesellschaft geht auseinander. Wir arbeiten ja viel in Schulen und können das beobachten. Lehrer haben da viel zu tun.

Dazu kommt: Unser Nachwuchs hat Bedenken vor dem Dschungel an Möglichkeiten und diejenigen, die in diesem Dschungel sind, sprechen nur allzu oft davon als „Höllentempel“. Es gehört zum guten Ton der Erwachsenen über die Arbeit zu motzen und dann wundern wir uns,



**Michael Hanschmidt,** Erzieher, Dipl. Sozialarbeiter, Gründer des Büro für Zukunft (Köln).

Verdiente sich früh berufliche Spuren im Reha-Bereich der Drogen- und Alkoholrehabilitation.

Das Büro für Zukunft bedient ein bundesweites Dreieck aus Berufsorientierung, Schulfortbildungen und Personalarbeit im Ausbildungsbereich-Junge Mitarbeiter. Hier die Gestaltung von jugendgerechten Auswahlverfahren, der Führung nachwachsender Generationen und erweiterter Ausbilderkompetenzen. Im Bildungsbereich begleitet das Büro für Zukunft den Schulversuch des Landes Hessen (Berufsfachschule für Übergang in Ausbildung) an Berufskollegs.

[www.buerofuerzukunft.de](http://www.buerofuerzukunft.de)





wenn die Jugendlichen zu dieser Welt Vorbehalte haben. Hier kann sich zunächst jeder an die eigene Nase fassen, welches Modell er so abgibt. Gleiches lassen wir übrigens gern der jungen Generation ange-deien. Die sind ja angeblich schwierig oder nicht genügend, obwohl sie doch von uns erzogen sind und in unserer Welt groß werden mussten. Der Ball liegt bei uns. Das bedeutet, dass ein Unternehmen heute, wenn es erfolgreich ausbilden will, sich auch als Bildungsort und Erziehungsort aufstellen muss.

**Felicia Ullrich:** Stellen Sie sich vor, Sie treffen auf einem Ihrer Konzerte zwischen Whiskey und Bier einen Unternehmer, der über die Misere im Ausbildungsmarkt jammert und sich über die Einstellung der Jugend beklagt. Was sagen oder raten Sie ihm, so frei von der Leber weg?

**Michael Hanschmidt:** Recht hast du, denn schon die Antike wusste: „Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität“. Aber es ist so, wie es ist und, wie gesagt, unser Gesellschaftsergebnis.

**Also:** Was kann ich **selber** tun, um mich zu bewegen? Wie steht es um meine persönliche Ausbildungsqualität und welche Geschichten

dringen so über mein Unternehmen nach draußen? Habe ich die richtigen Suchbewegungen? Wie präsentiere ich mich auf Messen? Ist unser Ausbildungsverständnis noch zeitgemäß? Sind noch die richtigen Personen Ausbilder? Ich meine das übrigens nicht nur als Vorwurf, sondern auch als „Ermächtigungsidee“. Ich habe mehr Einfluss als ich denke.

**Felicia Ullrich:** Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick von wem würde Sie in Bezug auf die Ausbildung interessieren? Oder wessen Blick würden Sie gerne in welche Richtung verändern?

**Michael Hanschmidt:** Mich interessiert der „Wir“-Blick im Gegensatz zum gegenwärtig populären „Ich“-Blick.

Dazu wäre es schon was, wenn sich die Blicke von Ausbildern und Schülern öfter aufgeschlossen kreuzen würden. Im Sinne einer gemeinsamen Geschichte bzw. Begegnung. Es gibt doch viel zu entdecken. Dazu muss ich Lust auf Unterschiede haben und die als bereichernd sehen. Wenn wir beim „Büro für Zukunft“ die beiden Parteien zusammen und miteinander ins Gespräch bringen, haben wir schon viele überraschte Blicke gese-

hen. Und ja, viele Jugendliche sehen dann schon, dass sie noch lernen müssen. Aber auch viele Unternehmen erkennen, dass ihre Haltung auf den Nachwuchs abschreckend oder am Nachwuchs desinteressiert wirkt. Glücklicherweise machen sich bereits viele auf den Weg.

**Felicia Ullrich:** Sicher gibt es noch etwas zum Thema Azubi-Recruiting oder zur Ausbildung, das Sie unseren Lesern gerne mitgeben würden. Dann wäre hier der Raum dafür.

**Michael Hanschmidt:** Eine Ausbildung kostet Unternehmen erst das Recruiting, dann die Ausbildung selbst und am Ende bleiben die wirklich Guten noch nicht einmal im Betrieb. Das sind Phasen, die nicht mehr künstlich getrennt werden können oder an getrennte Abteilungen gehen. Jeder ist für den Ausbildungserfolg verantwortlich, auch der Azubi, das wollen wir nicht unterschlagen.

Das ist keine Frage von Wissen oder Instrumenten, sondern eine Frage der Haltung und des Menschenbildes. Hier kann jeder etwas bewegen und so langsam zählen die ganzen Ausreden und Fingerzeige auf Andere nicht mehr. Vielen steht das Wasser bis zum Hals. Sie tun nur so, als wäre es anders.

# AUSBILDUNG nach dem Abi

Wieso eigentlich nicht?

Bei vielen Schülern kommt nach dem Abitur nur ein Studium in Frage – wozu habe ich schließlich Abitur gemacht?

Dass das ein falscher Ansatz sein kann, zeigen Charlene Kievits und Dennis Polz, Medienkaufleute Digital und Print in der Ausbildung bei der Rheinischen Post Mediengruppe in Düsseldorf. Beide haben sich nach einem kurzen „Ausflug“ in ein Studium doch gegen dieses und für eine Ausbildung entschieden.

Warum sie sich so entschieden haben und welche Vorteile sie in einer Ausbildung sehen, erzählen sie Romina Miera, angehende Medienkauffrau Digital und Print im letzten Ausbildungsjahr bei der u-form Testsysteme GmbH.



**Romina:** Was, glaubt ihr, wird generell höher angesehen und warum: Studium oder Ausbildung nach der Schule?

**Charlene:** Auf jeden Fall das Studium, weil einfach vorgelebt wird, dass man mit einem Studium z. B. bessere Qualifikationen erwirbt und intensiver in einer bestimmten Fachrichtung ausgebildet wird. Deshalb wird das Studium, wahrscheinlich fälschlicherweise, höher angesehen als eine Ausbildung.

**Romina:** Warum fälschlicherweise?

**Charlene:** Weil ich denke, dass man in einer Ausbildung viel eher das praktische Arbeiten lernt und fast genauso viel über bestimmte Themengebiete lernt wie in manchen Studiengängen – wenn nicht sogar mehr, weil man eben den praktischen Aspekt einer Ausbildung hat.

**Romina:** Wieso habt ihr euch dazu entschieden, das Studium abzubrechen und eine Ausbildung zu beginnen?

**Charlene:** Ich habe mich z. B. einfach in meinen Fächern an der Uni

nicht wohlfühlt. Die Fächer, ich habe Germanistik studiert, haben nicht zu mir gepasst und generell das „Studentenleben“, sich vieles selber beibringen zu müssen war nicht meins. Ich bin eher der „praktische“ Mensch, bin fleißig und kann zuverlässig und gut arbeiten.

**Romina:** Was denkt ihr, welche Vorteile hat eine Ausbildung gegenüber einem Studium?

**Dennis:** Berufserfahrung! Man sammelt schon während der Ausbildung viele Eindrücke davon, wie

das Arbeitsleben wirklich abläuft. Auch wenn wir „nur“ Azubis sind, haben wir ja trotzdem viele Möglichkeiten, praktisch zu arbeiten, das Berufsleben kennenzulernen sowie Arbeitsabläufe und Beziehungen zu Vorgesetzten oder zu Kollegen zu hegen und zu pflegen. Das lernt man im Studium selbst alles nicht kennen. Man gewinnt eventuell ein paar Eindrücke durch Praktika, aber lernt die Arbeitswelt nicht richtig kennen.

**Romina:** Was glaubt ihr, welche Vorteile ihr gegenüber anderen Azubis habt, die direkt nach der Schule in die Ausbildung gestartet sind?

**Dennis:** Wir haben nach der Schule erst einmal einen anderen Weg eingeschlagen und da auch schon Erfahrungen sammeln können. Wir waren vor dem Ausbildungsbeginn schon länger aus dem typischen Schulalltag raus und hatten mehr Zeit uns Gedanken darüber zu machen, was wir wirklich möchten. Ich persönlich habe mir genau Gedanken darüber gemacht, wahrscheinlich viel mehr als manche Schüler direkt nach dem Abitur, wie ich mein Leben weiter planen möchte.

**Romina:** Unsere Generation wird oft als zu anspruchsvoll gegenüber Arbeitgebern beschrieben. Ist dieses Vorurteil eurer Meinung nach gerechtfertigt?

**Dennis:** Ich denke schon, dass heutzutage gewisse Anforderungen an den Arbeitgeber bestehen. Jeder schreit nach Work-Life-Balance, was für mich persönlich ja auch wichtig ist, genauso wie beispielsweise der Weg zur Arbeit, der nicht zu lang sein sollte.

Das sind wahrscheinlich alles Faktoren, die früher eher weniger relevant waren. Heute hat man eben Anforderungen, während man früher vielleicht einfach schon froh

darüber war, arbeiten gehen zu können.

**Romina:** Was glaubt ihr selbst, welche Vorteile ihr euren künftigen Arbeitgebern bieten könnt, und rechtfertigt das auch eure Anforderungen an Arbeitgeber?

**Charlene:** Ich glaube schon, denn wir wissen, was wir wollen. Allein durch die Erfahrungen, die wir mit dem abgebrochenen Studium gemacht haben, können wir klar sagen: Das wollen wir und das wollen wir nicht. Ich habe gelernt, dass ein Studium für mich, zumindest vorerst, keine Option ist und ich auch nach der Ausbildung kein Studium anhängen möchte, wie es sicher auch viele Auszubildende planen. Allein in dieser Hinsicht kann ich meinem Arbeitgeber schon eine Art „Sicherheit“ bieten.

**Romina:** Welche Informationen hättet Ihr euch damals von Schule/Politik/Unternehmen gewünscht, die euch bei der Wahl zwischen Studium und Ausbildung geholfen hätten?

**Dennis:** An meiner Schule wurde damals extrem viel gemacht, um für das Studium zu werben – das wurde sehr großgeschrieben. Was die Ausbildung angeht wurde da schon wesentlich weniger gemacht. Es gab ein paar wenige Termine mit Informationen zur Ausbildung, allerdings wurde Studieren immer „höher“ bewertet.

Das Ganze ist also ein „Wertungs-Problem“, so würde ich es nennen. Die Ausbildung wird nicht so wertgeschätzt, sie wird nicht auf dem gleichen Level wie ein Studium angesehen.

**Romina:** Was können Unternehmen tun, um die duale Ausbildung attraktiver für Schulabgänger zu machen?

**Charlene:** Ein großer Vorteil der Ausbildung gegenüber dem Studium ist ja die Ausbildungsvergütung. Die sollte eben auch angemessen sein, sodass man sich als Schulabgänger auch überlegt, ob es nicht Sinn ergibt, schon Geld zu verdienen und finanziell halbwegs auf eigenen Beinen zu stehen. Vor allem, wenn man, vielleicht auch wegen des Ausbildungsortes, in eine eigene Wohnung ziehen müsste. Von befreundeten Azubis weiß ich, dass da aufseiten anderer Unternehmen einiges getan werden muss.

Generell sollten Unternehmen mehr Werbung für ihre Ausbildung machen. Bisher kam mir das Image der Ausbildung immer so vor wie „Wieso habe ich Abi gemacht, wenn ich dann eine Ausbildung anfrage?“ – aber das ist ein völlig falscher Ansatz und das finde ich sehr schade.

Eine Ausbildung schließt ein nachträgliches Studium ja auch nicht aus. Wenn man seine Ausbildung beendet und gemerkt hat, dass das wirklich sein Ding ist, lohnt sich ein Studium mit einer klaren Richtung noch viel mehr, als einfach „blind“ nach der Schule drauf los zu studieren ohne genau zu wissen, ob einem diese Fachrichtung überhaupt liegt. Nach der Ausbildung weiß man das aber sicher.

Die Ausbildung zeigt einem also, was liegt mir, welche Bereiche interessieren mich und wo sehe ich mich selber nach der Ausbildung? Aber vor allem, wo kann ich vielleicht durch ein Studium sogar noch eine Schippe drauflegen?

# AZUBIS müssen in den Betrieben NACHREIFEN

Unter dem Deckmantel eines „partnerschaftlichen Umgangs“ werden Kindern seit Anfang des Jahrtausends Struktur und Orientierung verweigert. Sie bleiben deshalb in ihrer Entwicklung auf dem Stand eines Kleinkinds stehen. Aus dessen Perspektive dreht sich die gesamte Welt um das Kind. Die Folgen: Kinder geraten außer Kontrolle, haben Schwierigkeiten, sich in neue Umgebungen wie etwa der Schule einzufügen und bringen Eltern sowie Lehrern keinen Respekt entgegen.

Dieses Bild entwirft der Bonner Kinder- und Jugendpsychiater **Dr. Michael Winterhoff**, Autor des Bestsellers „Warum unsere Kinder zu Tyrannen werden. Oder: die Abschaffung der Kindheit“. Wir haben mit Dr. Winterhoff über Ursachen und Auswirkungen der Entwicklungsversäumnisse gesprochen – und darüber, wie Ausbilder darauf reagieren sollten.



**Felicia Ullrich:** Welche Beobachtungen haben Sie veranlasst, 2008 das Buch „Warum unsere Kinder zu Tyrannen werden“ zu veröffentlichen?

**Michael Winterhoff:** Ich bin analytisch-tiefenpsychologisch ausgebildet. Psychische Störungen kann man bei Kindern nur durch genaue Beobachtungen diagnostizieren. Seit über 30 Jahren habe ich gleiche Abläufe, also Standardsituationen geschaffen. Bis Mitte der 90er waren Kinder auf dem altersentsprechenden Entwicklungsstand, also mit sechs Jahren schul- und mit 16 Jahren ausbildungsreif. Dann haben sich zunehmend die Kinder in ihrem Verhalten gravierend verändert. Dieses Verhalten entsprach dem von deutlich jüngeren Kinder.

Ein normal entwickeltes Kind mit 20 Monaten würde zum Beispiel registrieren, dass es sich bei mir in einer ihm fremden Umgebung aufhält. Wenn ich den Warteraum betrat, waren sie zurückgenommen und haben erst einmal abgewartet, wie die Eltern auf mich reagieren. Wenn ich heute in den Warteraum gehe, werde ich von den Kindern überhaupt nicht registriert oder sie geben genervte Kommentare ab à la „na endlich“.

Dahinter steht eine gravierende Änderung: Diese Kinder können sich nicht mehr auf mich einstellen, sondern sie zwingen mich, mich auf sie einzustellen, weil sie es aus Elternhaus und Schule nicht anders kennen. Sie lassen mich zum Beispiel warten. Heute gehen 60 Prozent der Kinder bewusst langsam in meinen

Raum und bestimmen so das Tempo. Das Verhalten der meisten Kinder, die mir begegnen, entspricht dem Verhalten im Alter von 10 bis 16 Monaten, in denen ein kleines Kind noch nicht zwischen Mensch und Gegenstand unterscheiden und sich auf andere einstellen kann.

**Felicia Ullrich:** Wie viele Kinder sind davon tatsächlich betroffen oder gilt das sogar für eine ganze Generation?

**Michael Winterhoff:** Nach meiner Einschätzung befinden sich weit über 50 Prozent der älteren Kinder und der Jugendlichen heute nicht auf einem ihrem Alter entsprechenden Reifegrad.

**Felicia Ullrich:** Was machen Eltern, Lehrer und Erzieher falsch?

**Michael Winterhoff:** Es liegt primär an den Eltern. Die sind zwar sehr engagiert, aber machen etwas grundsätzlich falsch. Das ist kein individuelles Versagen, sondern eine gesellschaftliche Entwicklung: Wir wurden von der Digitalisierung überrollt. Unser Gehirn ist überfordert, wir müssen zu viele Entscheidungen auf einmal treffen und geraten in einen Zustand der Reizüberflutung. Viele fühlen sich überfordert, überfordern sich dabei aber selbst und reagieren nur noch auf die Kinder anstatt zu agieren.

Die Erwachsenen rutschen in eine als „partnerschaftlich“ wahrgenommene Symbiose mit ihren Kindern

und agieren mit ihnen vermeintlich auf „Augenhöhe“. Sie kompensieren mit dieser Nähe zum Kind unbewusst eigene Defizite und somit wird das Kind ein Teil der Eltern: Diese Eltern fühlen und denken für ihr Kind und gehen für ihr Kind in die Schule. Die Kinder erleben vor diesem Hintergrund, dass sie die Erwachsenen steuern können und sie alles in der Hand haben – sich quasi die ganze Welt um sie dreht. Diese Perspektive ist in einem bestimmten Lebensalter völlig normal – bei sehr kleinen Kindern, nicht aber bei Fünf- oder Zehnjährigen.

**Felicia Ullrich:** Wie wirkt sich das auf diese Kinder aus?

**Michael Winterhoff:** Im Kindergarten haben wir dann schon 80 bis 90 Prozent auffällige Kinder. Sie weisen z. T. große Defizite in der Sprache, Motorik und Sozialverhalten auf. In der Grundschule leben diese Kinder lustorientiert, meiden Anforderungen, halten sich nicht an die Regeln und gehen in den Steuermodus. Kurzum: Sie drehen sich nur um sich, haben keine Empathie und erkennen Strukturen und Abläufe nicht mehr, wissen etwa nicht zwischen Pause und Unterricht zu unterscheiden und ihr Verhalten entsprechend anzupassen. Das setzt sich auf den weiterführenden Schulen fort ...

**Fortsetzung →**



Dr. Michael Winterhoff (Jahrgang 1955) arbeitet in Bonn als Facharzt für Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie Psychotherapie und hat sich zudem als Autor einen Namen gemacht. Zuletzt hat er im Sommer 2017 das Buch „Die Wiederentdeckung der Kindheit: Wie wir unsere Kinder glücklich und lebensstüchtig machen“ veröffentlicht.

## Fortsetzung

**Felicia Ullrich:** Womit wir beim Thema „Berufsausbildung“ wären. Unternehmen bemängeln ja immer stärker die „fehlende Ausbildungsreife“ von Jugendlichen – nicht nur was Schulleistungen angeht, sondern auch in Haltung (Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit) und Verhalten. Haben wir es hier mit demselben Phänomen zu tun?

**Michael Winterhoff:** Ja. Jungen Bewerbern fehlen heute nicht nur Fertigkeiten wie Rechnen und Lesen, sondern grundsätzliche altersgemäße Fähigkeiten und Verhaltensweisen, sie scheitern dann im Beruf. Ich wundere mich nicht darüber, dass Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen können.

**Felicia Ullrich:** Wie gehen Ausbilder denn mit der mangelnden Reife von Azubis um?

**Michael Winterhoff:** Die Jugendlichen müssen quasi in den

Betrieben „nachreifen“. Es geht dabei nicht um „Erziehung“ oder „Strenge“, sondern um Entwicklung, um das Erleben und Praktizieren von altersgemäßen Verhaltensmustern. Ausbilder müssen sich dazu zunächst darüber klar werden, dass hinter der Fassade des Jugendlichen, der keinen Bock hat, eigentlich ein Kleinkind steht, das erst mühsam lernen muss, sich wie ein Jugendlicher zu verhalten.

Behandle ich den Jugendlichen tatsächlich wie einen 16-Jährigen, überfordere ich ihn. Stattdessen müssen Ausbilder solche Jugendlichen wie Kinder an die Hand nehmen. Diese Jugendlichen brauchen viele Sequenzen mit direkter Ansprache, viel Begleiten und Anleiten. Wichtig wäre, dass der Ausbilder dazu besonders in den ersten drei Monaten solche Jugendliche in direktem Kontakt in Kleingruppen anleitet, ob im Bereich Umgangsformen, Abläufen im Betrieb oder auch konkret an der Werkbank. Hilfreich dabei ist die konkrete, direkte Ansprache: „Sascha, jetzt machst du das.“

Je mehr und kleinteiliger Ausbilder anleiten, desto schneller haben die Jugendlichen die Chance, sich zu entwickeln. Günstig wäre, wenn der Ausbilder anders reagiert als die Eltern in Symbiose, nämlich zeitverzögert und nicht reflexartig wie die Eltern. Auch das ist ein wichtiger Lernprozess.

**Felicia Ullrich:** Das klingt furchtbar anstrengend ...

**Michael Winterhoff:** Ist es nicht, wenn die Strukturen für eine solche persönliche Betreuung gegeben sind. In Handwerksbetrieben ist das nach meiner Erfahrung zum Beispiel der Fall wegen der persönlichen Nähe zwischen Azubis und Ausbildern. Jammern führt zudem zu nichts: Andere Bewerber wird es auf absehbare Zeit nicht geben, den Betrieben bleibt also nichts anderes übrig.

**AZUBI GESUCHT?**

**Die App, die Unternehmen und Jugendliche verbindet!**

**JETZT UNVERBINDLICH INFORMIEREN:**

+49 221 99533-844  
azubi@talenthero.de  
www.talenthero.de



## Persönliche Stärken messen

# Die neue Kompetenzfeststellung

Mit der Kompetenzfeststellung ermitteln Sie objektiv und valide Leistungsfaktoren und soziale Kompetenzen in einem Testverfahren. Sie bietet Ihnen somit ein aussagestarkes, stärken- und persönlichkeitsorientiertes Matching jenseits von Schulnoten.

- **Maßgeschneidert**  
Die Kompetenzfeststellung wird individuell auf Ihre Anforderungsprofile zugeschnitten
- **Zeitsparend**  
Mit nur einem Testverfahren erhalten Sie schon bei der Vorselektion ein umfassendes und differenziertes Bild Ihrer Bewerber
- **Online**  
Unser webbasiertes Testsystem opta3 zeigt Ihnen sekundenschnell die Stärken-Schwächen-Profil Ihrer Bewerber
- **Umfassend**  
Wählen Sie aus über 50 Testskalen mit berufsnahen, aktuellen Aufgabenstellungen
- **Objektiv**  
Sie geben auch Hidden-Champions eine Chance mit diesem objektiven und von Schulnoten unabhängigen System
- **Zielgruppengerecht**  
Laut der Studie „Azubi-Recruiting Trends 2015“ finden 75,3 % der Bewerber Kompetenztests gut oder sehr gut

Fordern Sie heute noch Ihren kostenlosen Demozugang an:

[www.testsysteme.de/kompetenzfeststellung](http://www.testsysteme.de/kompetenzfeststellung)



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG | Klauberger Straße 1 | 42651 Solingen | Tel.: +49 212 260498-0 | [testsysteme.de](http://testsysteme.de)

# Junge Unternehmen mit innovativen Ansätzen können nur schwer Fuß fassen





**Felicia Ullrich:** Hallo Herr Schröder, Sie haben 2013 das Start-up Prozubi.de gegründet, um Azubis während der Ausbildung und in der Prüfungsvorbereitung mit digitalen Lernmedien zu unterstützen. Sie sind sehr ambitioniert und mit viel Herzblut gestartet. Aber der Weg war vielleicht doch steiniger als erwartet, oder?

**Clemens Schröder:** 2013 haben wir uns in der Uni mit dem Thema „Online-Learning“ beschäftigt – 2014 haben wir dann begonnen, Prozubi.de als Online-Lernplattform für Auszubildende aufzubauen. Sie haben völlig recht – nicht immer war es ganz einfach. Mittlerweile haben aber bereits über 50.000 Azubis mit den Lernvideos und Übungsaufgaben von Prozubi.de gelernt, worüber wir uns natürlich sehr freuen.

**Felicia Ullrich:** Mit Ihnen würde ich gerne den Blick des Start-ups auf den Ausbildungsmarkt wagen. Was fällt Ihnen ganz spontan ein, wenn Sie an die duale Ausbildung in Deutschland denken?

**Clemens Schröder:** Für uns als Start-up ist der Ausbildungsmarkt ein sehr spannender Bereich. Die duale Ausbildung ist eine wichtige Säule der deutschen Wirtschaft und erfährt eine hohe Wertschätzung, insbesondere aus internationaler Perspektive. Schade ist, dass die starke Formalisierung und Regulierung in diesem Bereich dann aber auch dafür sorgt, dass junge Unternehmen mit innovativen Ansätzen nur schwer Fuß fassen können – einfach, da ihnen die Reputation und Vernetzung fehlt, die z. B. die Industrie- und Handelskammern

über viele Jahrzehnte aufbauen konnten.

**Felicia Ullrich:** Was hat Sie verwundert, als Sie angefangen haben Prozubi im Ausbildungsmarkt zu vertreiben? Auf welche Hürden sind Sie gestoßen? Was hätten Sie sich von den Ausbildungsunternehmen gewünscht?

**Clemens Schröder:** Am Anfang hätte ich mir eine größere Offenheit gegenüber E-Learning gewünscht. Viele Interessensbekundungen waren damals noch eher Lippenbekenntnisse. Na klar, als Gründer mit einer frischen Idee und einem neuen Produkt denkt man immer, die Kunden würden einem dieses aus den Händen reißen. Nicht erst seit „Die Höhle der Löwen“ wissen wir, dass das nicht immer so ist und gerade am Anfang ist dies natürlich frustrierend, auf der anderen Seite konnten wir so auch viel darüber lernen, wie unsere Kunden ticken.

Inzwischen ist die Resonanz auf unsere Angebote aber ganz klar sehr positiv und die Einstellung gegenüber digitalen Lernmedien hat sich völlig gedreht – nun sind fast alle unsere Ansprechpartner dem E-Learning gegenüber sehr offen und ärgern sich eher, wenn es für die Auszubildenden kein E-Learning-Budget gibt, obwohl eine „schlüsselfertige“ Lösung von uns vor der Tür steht.

**Felicia Ullrich:** Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick würde Sie in Bezug auf die Ausbildung interessieren? Oder wessen Blick würden Sie besonders gerne in welche Richtung verändern?

**Clemens Schröder:** Unsere Kunden sind in erster Linie ausbildende Unternehmen und Azubis. Besonders interessant finde ich aber auch häufig die Perspektive der Lehrerinnen und Lehrer, die ihre Schülerinnen und Schüler oft sehr gut kennen und ein gutes Gefühl für ihre Stärken und Schwächen haben. Auch über die Ausbildung selbst gibt es dort viel Know-how, weil viele Kolleginnen und Kollegen auch in Prüfungsausschüssen tätig sind oder sich anderweitig engagieren.

In der öffentlichen Debatte kommen diese Erfahrungen aber selten zutage, da die meisten Diskussionen rund um die Bildung auf höherer Ebene stattfinden und schnell politisch werden. Bei meinen Workshops an Kammern und Landesinstituten für die Lehrerfortbildung konnte ich oft sehr spannende Informationen mitnehmen. Leider gibt es für diese Eindrücke aber kein öffentliches Forum außerhalb der Fachgruppen und Ausschüsse – ein solches wünsche ich mir.

**Felicia Ullrich:** Sicher gibt es noch etwas zum Thema Ausbildung, das Sie unseren Lesern gerne mitgeben würden. Dann wäre hier der Raum dafür.

**Clemens Schröder:** Na klar – wer Prozubi.de einmal mit seinen Azubis ausprobieren möchte, darf sich gerne an uns wenden... ein bisschen Werbung muss ja erlaubt sein.

Aber im Ernst ... Wir entwickeln Prozubi.de laufend weiter und als junges Unternehmen freuen uns wir uns sehr über jedes Gespräch und Feedback dazu.



**Clemens Schröder** ist Gründer und Geschäftsführer der Prozubi GmbH mit Sitz in Lüneburg. 2014 entwickelte er Prozubi.de mit zwei Kommilitonen als Ausgründung der Leuphana Universität Lüneburg. Die mehrfach ausgezeichnete Lernplattform haben bislang mehr als 50.000 Azubis genutzt.

[www.prozubi.de](http://www.prozubi.de)

# Visionen einer perfekten Ausbildungswelt

**Romina Miera:** Frau Ley, wenn Sie aktuell auf die duale Ausbildung in Deutschland blicken: Was läuft Ihrer Meinung nach rund?

**Gabriele Ley:** Ich finde die duale Ausbildung in Deutschland ist nach wie vor ein Erfolgsmodell – vor allem im internationalen Vergleich. Sie kombiniert aufeinander abgestimmte berufsspezifische und schulische Lerninhalte. Das gibt es in dieser Form bisher nur in Deutschland. Darauf kann man durchaus stolz sein. Für die junge Generation ist die duale Ausbildung immer noch ein tolles Konzept, denn sie ermöglicht jedem Schulabgänger, egal welcher Schulform, eine qualifizierte Berufsausbildung. Damit stellt das Konzept die Weichen für einen guten Start in das Berufsleben.

Grundsätzlich finde ich in Deutschland auch die „Modularität“ der Aus- und Weiterbildungsangebote sehr positiv. Man hat immer die Möglichkeit, sich weiterzubilden – die Angebote sind vielfältig, aufeinander aufbauende Schul- und Berufsabschlüsse sind ein schönes Beispiel.

Diese Bausteine sind die Basis für sehr vielseitige Karrierewege und können gut miteinander kombiniert werden. Es gibt also heute kaum noch den Fall, dass man ohne einen bestimmten Abschluss für die eigene Aus- und Weiterbildung vor einem Stoppschild steht. Unter anderem bieten Berufskollege oft die Chance, schon während der Ausbildung die Fachhochschulreife nachzuholen oder bereits eine Weiterbildung zum Betriebswirt anzufangen.

**Romina Miera:** Und wo hakt es?

**Gabriele Ley:** Meiner Ansicht nach könnte die Kommunikation und Abstimmung zwischen den Parteien bzw. Partnern optimiert werden. Unternehmen, Schulen und die Verantwortlichen in der Bildungspolitik sollten immer und zu jeder Zeit den Austausch suchen. Denn nur so kann es gelingen, dass die Berufsbilder sowie die Lehr- und Lerninhalte kontinuierlich weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt werden. Ein Beispiel ist das Thema Digitalisierung, das heute einen wesentlichen Einfluss

auf die Gesellschaft und die Berufswelt hat. Durch Digitalisierung ändern sich Berufsbilder nicht nur in einem atemberaubenden Tempo, sondern es entstehen auch neue. Darauf müssen wir uns gemeinsam und vorausschauend vorbereiten. Bei BPW haben wir die Digitalisierungsstrategie bereits eng mit unserem Ausbildungskonzept verzahnt. Aber das muss auch über die Unternehmensgrenzen hinweg passieren, um bestmögliche Voraussetzungen für den Nachwuchs zu schaffen.

**Romina Miera:** Was hat sich aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren in Bezug auf die duale Ausbildung geändert? Was ist besser geworden oder was vielleicht schwieriger?

**Gabriele Ley:** In den letzten Jahren hat sich vor allem die Geschwindigkeit im Berufsleben und damit auch in der dualen Ausbildung geändert. Alles ist deutlich schneller geworden – nicht zuletzt aufgrund der bereits angesprochenen Digitalisierung. Sie macht wie gesagt auch vor der Ausbildung nicht halt. Meine Erfahrung zeigt, dass junge Leute die Entwick-



**Gabriele Ley** ist zuständig für die kaufmännische Ausbildung bei der BPW Bergische Achsen Kommanditgesellschaft, einem Familienunternehmen, das mehr als 20 verschiedene Ausbildungsberufe anbietet. Gabriele Ley wurde 2016 von einer Fachjury der IHK Köln zur besten Ausbilderin des Jahres ernannt. Sie hat genaue Vorstellungen davon, wie sich die duale Ausbildung künftig weiter verbessern kann, und steht ihren Auszubildenden mit Rat und Tat zu Seite.

lungen in diesem Bereich als viel selbstverständlicher ansehen als die Ausbildungsverantwortlichen. Hier prallen auch Vergangenheit und Zukunft aufeinander: Die Ausbildungsrahmenpläne mit den realen Ausbildungsinhalten übereinander zu bringen, ist sowohl eine spannende Aufgabe als auch eine große Herausforderung für uns Ausbilder. Zusätzlich haben sich die Wertvorstellungen in den vergangenen Jahren stark geändert. Stichworte wie Sicherheit, Freude am Beruf, Trennung von Privat- und Berufsleben zeigen deutlich, was der jungen Generation wichtig ist. Wenn Unternehmen diesen Wertewandel ernst nehmen, haben sie beste Chancen, gute und loyale Mitarbeiter zu gewinnen.

**Romina Miera:** Was würden Sie sich von anderen Akteuren wie IHK oder Politik im Hinblick auf das Thema Ausbildung wünschen?

**Gabriele Ley:** Grundsätzlich wünsche ich mir, dass die duale Berufsausbildung in Deutschland eine höhere Wertschätzung erfährt. Denn warum sollte eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung mit theoretischen und praktischen Inhalten als Start in das Berufsleben weniger Wert sein als ein Studium? Da muss jedoch eine Bewusstseinsänderung stattfinden, die schon im familiären und sozialen Umfeld der jungen Leute startet. Da muss positiv über Ausbildung gesprochen werden, damit die Jugendlichen sich bewusst für eine Ausbildung entscheiden. Aber auch die Signale seitens der Politik müssen deutlicher in Richtung Ausbildung gehen. Es braucht konkrete Stellungnahmen „pro Ausbildung“ von der Politik.

Und die Industrie- und Handelskammern dürfen aus meiner Sicht noch intensiver die Berufsorientierung in den Fokus nehmen. Bisher sind sie sehr stark auf Fortbildungen und Abschlussprüfungen fokussiert, das Thema Berufsorientierung darf hier

noch intensiver adressiert werden. Insgesamt sollten auch die Prozesse noch transparenter und digitaler werden. Wir sind sicher auf einem guten Weg, dennoch sehe ich auch hier Handlungsbedarf.

**Romina Miera:** Unser Magazin hat den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick auf die duale Ausbildung würden Sie gerne wie verändern oder erweitern?

**Gabriele Ley:** Es ist unser tägliches Brot für uns alle, die wir in der Ausbildung tätig sind, in Schulen, auf Messen und Berufsorientierungsveranstaltungen unterwegs zu sein. Und damit vor allem den Blick der Schüler für die duale Ausbildung zu schärfen und sie auf diese Weise zu akquirieren. Daher gehe ich an dieser Stelle nicht näher darauf ein. Vielmehr würde ich gerne den Blick der Eltern auf das Thema ändern – konkret auf die Möglichkeiten der Berufsausbildung. Studien haben gezeigt, dass junge Leute sich nach wie vor und auch maßgeblich auf die Empfehlungen und Ratschläge der Eltern verlassen. Gerade Mütter sind dabei eine treibende Kraft. Daher finde ich, der Blick der Eltern sollte durch gezielte Info-Veranstaltungen geschärft werden. Sie sollten vermehrt die Chance bekommen, die vielfältigen Möglichkeiten, die es heute für den Einstieg ins Berufsleben gibt, über den eigenen Erfahrungsschatz hinaus kennen- und verstehen zu lernen.

Die zweite Gruppe, deren Blick ich gerne schärfen würde, sind die Lehrerinnen und Lehrer – und zwar aller Schulformen. Diese würde ich viel stärker auf eine frühzeitige Beratung ihrer Schülerinnen und Schüler lenken wollen. Sie stehen maßgeblich in der Verantwortung, auf das Leben nach der Schule vorzubereiten und es nicht alleine den Eltern zu überlassen. Es geht nicht ausschließlich darum, dass ein Schüler oder eine Schülerin einen guten Schulabschluss

erwirbt, sondern auch um eine ehrliche und qualifizierte Berufsberatung. Hier wäre eine Idee, das Instrument des Lehrerpraktikums<sup>1</sup> zu nutzen, das bisher viel zu wenig bekannt ist und kaum genutzt wird.

**Romina Miera:** Es gibt einen Knall, wir schreiben das Jahr 2028 und Ihre sämtlichen Hoffnungen im Hinblick auf die duale Ausbildung in Deutschland haben sich erfüllt. Was ist passiert?

**Gabriele Ley:** Das ist eine sehr schöne Frage! Da hierbei ja auch Utopie mitschwingt, habe ich meine Wunschgedanken und Visionen einmal formuliert, wie es in einer perfekten Ausbildungswelt aussehen sollte:

1. In allen weiterführenden Schulen ist Berufsorientierung zum Regelschulfach geworden.
  2. Lehrer sind entsprechend qualifiziert, arbeiten mit den Unternehmen der Region ganz selbstverständlich zusammen.
  3. Spannende Schülerprojekte in Unternehmen reichern den Stundenplan an.
  4. Unternehmen haben begriffen, dass Ausbildung DAS Werkzeug gegen den Fachkräftemangel ist und nehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung auch bewusst wahr.
  5. Familien sind stolz auf den Berufsabschluss ihrer Kinder und sprechen auch darüber.
  6. Öffentliche und zuständige Stellen verstehen sich als Dienstleister für die Schulabgänger und die in Ausbildung befindlichen jungen Leute.
- Und, das ist für mich persönlich der positivste Punkt:
7. Der in Deutschland erworbene Berufsabschluss steht international für höchste Qualität.

<sup>1</sup> Lehrerpraktikum: Lehrer gehen in Unternehmen und absolvieren ein Praktikum, um sich zu verschiedenen Berufen und deren Inhalten zu informieren, sodass sie diese Informationen auch qualifiziert und authentisch an ihre Schülerinnen und Schüler weitergeben und eine bessere Beratung leisten können.



## Ausbildung muss neue Wertschätzung erfahren

**Romina Miera:** Herr Kurzbach, Sie als Oberbürgermeister betonen immer wieder, wie wichtig die duale Ausbildung ist. Warum engagieren Sie sich für dieses Thema?

**Tim Kurzbach:** Weil es natürlich eines der zentralen Zukunftsthemen unserer Stadt ist. Welche Zukunftschancen und Optionen geben wir jungen Menschen hier in Solingen? Was heißt das auch für die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft? Das sind wichtige Fragen und deswegen engagiere ich mich sehr dafür. Was die Stadt Solingen angeht, sind wir insgesamt mit 25 verschiedenen Ausbildungsberufen aufgestellt und bilden jedes Jahr auch „über Bedarf“ aus. Für mich persönlich ist es Aufgabe einer ganzen Stadt, Solinger Jugendlichen eine Ausbildung anzubieten, die ihnen eine echte Perspektive bietet.

Außerdem muss man sich einmal überlegen: Wenn jemand 30, 40, vielleicht auch 50 Bewerbungen geschrieben hat, wie hoch ist dann die Frustration? Und welches Signal sendet unsere Gesellschaft damit? Die Dialogkultur der Verantwortlichen in diesem Bereich ist stark verbesserungswürdig. Das habe ich auch letztes Jahr gemerkt, als ich eine große Runde zwischen Schulen, Betrieben und Verantwortlichen moderiert habe.

**Romina Miera:** Was würden Sie einem Unternehmer raten, der nicht mehr ausbildet, weil er sich darüber beklagt, dass es nicht mehr ausreichend gute Bewerber gibt?

**Tim Kurzbach:** In erster Linie sollte er seine Position überdenken, denn der Fachkräftemangel betrifft unsere gesamte Gesellschaft und

eben auch unsere Stadt Solingen. Das konnten wir bei der „Solingen Messe“ feststellen, die vor Kurzem stattgefunden hat. Dort gab es rund 80 Stände zu besuchen und das Hauptthema an allen Ständen waren nicht etwa die Verkaufszahlen oder das viel diskutierte Flächenmanagement, sondern Fachkräfte.

Ja, es mag so sein, dass es hier Defizite gibt und es ist auch ehrlich, das direkt anzusprechen. Aber sich zurückzuziehen und eine Haltung einzunehmen, die sagt „Die sind alle nicht ausbildungsfähig und deswegen bilde ich nicht aus!“, gefährdet letztlich auch das eigene Unternehmen.

**Romina Miera:** Worin liegt dann die Aufgabe der Politik, was könnte sie anders machen?

**Tim Kurzbach:** Die Politik muss ehrlich und wahrhafter werden.

## Wir brauchen maximale Investitionen in Bildung.

Wir können nicht dem Schulsystem vorwerfen, Jugendliche nicht ausreichend auszubilden. Wir können auch nicht den Jugendlichen vorwerfen, ungebildet zu sein. Wir müssen als Politik Rahmenbedingungen schaffen, die es Pädagoginnen und Pädagogen ermöglicht, optimal zu arbeiten und Jugendlichen die Förderung zukommen lassen, die sie brauchen, um ihr jeweiliges Charisma, ihr jeweiliges Talent zu entfalten.

## Man hört dauernd von der Politik, dass in Bildung investiert werden muss und de facto passiert viel zu wenig.

Ich kann ganz authentisch z. B. hier aus Solingen berichten: Bei meinem Amtsantritt als Oberbürgermeister musste ich fast jede Woche eine andere Schulsporthalle wegen Schimmel schließen lassen – darüber habe ich mich natürlich sehr geärgert. Eine Einzelinvestition von rund 60 Millionen Euro, die nötig wäre, um die Schäden an den Schulen zu beseitigen, ist eine Summe,

die man als Stadt nicht einfach so alleine stemmen kann.

Und dennoch bin ich zutiefst davon überzeugt, dass Bildung DIE zentrale und wichtigste Investition in die Gesellschaft ist. Bildung ist der zentrale Schlüssel zum gesellschaftlichen Wandel. Deshalb stellt der Haushalt zu den nötigen 60 Millionen Euro noch weitere 40 Millionen Euro für den Ausbau von Kinderbetreuung bereit – Bildung beginnt nämlich schon in der Kita – und weitere 16 Millionen Euro für die Digitalisierung, vorrangig von Schulen.

Der Kulturwandel, den wir in Solingen in dieser Hinsicht brauchten, war, nicht vor diesen Summen zu erschrecken, sondern Lösungen zu suchen. Wir brauchten den Wandel in den Köpfen, nicht weiter Schulden zu machen, um etwas zu reparieren, das nach wenigen Jahren eh wieder kaputt geht, wie z. B. den Schimmel in den Sporthallen nur zu überpinseln, sodass er in zwei Jahren wiederkommt. Man muss investieren und Kredite aufnehmen mit einer Priorität: Bildung. Damit investiert man wiederum in echtes Eigenkapital.

Diesen Mut muss die Politik viel stärker aufbringen. Insbesondere in Zeiten, in denen ein Bundeshaushalt einen Milliarden-Überschuss hat, würde ich mir wünschen, dass Kommunen dringend deutlicher und nachhaltiger unterstützt werden – und das nicht nur mit kleinen

Projekten, bei denen hier und da vielleicht einmal 400.000 Euro überwiesen werden. Die Politik vor Ort kann solche Projekte meist besser managen, aber die Finanzierung muss von der Bundesebene kommen. Ich bleibe konsequent bei meiner Haltung: Bildung genießt oberste Priorität – und das wünsche ich mir auch von allen Verantwortlichen, insbesondere auf Landes- und Bundesebene.

**Romina Miera:** Dafür ist ja nicht nur die Politik verantwortlich. Was würden Sie sich von anderen Akteuren wünschen?

**Tim Kurzbach:** Dass sie die Zeichen der Zeit wahrnehmen und nicht in Denkmustern der Vergangenheit verharren. Vielleicht haben wir ein Problem, was die Ausbildungsreife angeht. Vielleicht haben wir auch Unternehmen, die nicht anerkennen, welche neuen Ausbildungsberufe es braucht oder wie man sich heute neu auf Auszubildende einstellen muss. Vielleicht müssen wir in der Tat einfach mehr miteinander reden. Unternehmen scheinen bisher viel zu selbstverständlich angenommen zu haben: „Ach, irgendwie kommen die Bewerber schon!“ Das ist aber nicht mehr so.

**Fortsetzung →**



**Romina Miera**, angehende Medienkauffrau bei der u-form Testsysteme GmbH, im Interview mit **Tim Kurzbach**, Oberbürgermeister der Stadt Solingen.

**Tim Kurzbach** ist Diplom-Sozialarbeiter, Gründungsgeschäftsführer der AWO Arbeit & Qualifizierung gGmbH in Solingen und seit 2015 Oberbürgermeister der Stadt Solingen.

Für ihn ist es wichtig Jugendlichen Zukunftschancen und eine Ausbildung mit Perspektive anbieten zu können. Aus diesem Grund engagiert sich Tim Kurzbach für die duale Berufsausbildung in seiner Stadt.

## Fortsetzung

Oftmals fehlt es, besonders in der Personalpolitik von Unternehmen, an der Weitsicht.

Es ist JETZT notwendig, sich um junge Menschen zu bemühen, damit Facharbeiter in der Zukunft überhaupt noch ins eigene Unternehmen kommen. Ansonsten strömen alle nach „Irgendwohin“ weg.

Im Handwerk beispielsweise stellen immer mehr Betriebe fest, dass die Praktikanten ausbleiben und umgekehrt bemerken die Schulen wiederum, dass sie keine Praktikumsangebote für Schüler mehr von Betrieben erhalten. Das Natürlichste von der Welt wäre es, an dieser Stelle miteinander zu reden.

Diese eigentlich auch für Solingen sehr typischen Netzwerke sind ein bisschen in Vergessenheit geraten. Diese Netzwerke wieder zu aktivieren, das wäre eine wichtige kommunale Aufgabe.

**Romina Miera:** Unser Magazin trägt den Titel „Der Blick der Anderen“. Wessen Blick auf die duale Ausbildung würden Sie gerne wie verändern oder erweitern?

**Tim Kurzbach:** Es ist nie die Aufgabe von Einem oder Einer, sondern es ist die Aufgabe von verschiedenen Seiten.

**Grundsätzlich sollte es zunächst ein wertschätzender Blick sein. Es geht nicht darum, sich gegenseitig Vorwürfe zu machen.**

Wir haben eine gute Handwerkskammer, eine aktive IHK und Arbeitgeberverbände und tolle Schulen

in Solingen – dennoch glaube ich, dass das Thema Ausbildung eine noch viel größere Bedeutung erhalten muss.

**Wir dürfen Ausbildung auch einmal mit hoffnungsvollen positiven Nachrichten besetzen, planen, was an Optionen möglich ist, um jungen Menschen eine Chance zu geben.**

Ich selber habe auch eine Zeit lang in der Arbeitsmarktberatung gearbeitet und finde, es ist ein unglaublich gutes Gefühl, wenn man Perspektiven eröffnen kann, wenn man individuell mit Betroffenen überlegen kann, „Was sind Deine Träume, Hoffnungen und Visionen?“ – es ist einfach toll, wenn so was klappt.

Es lohnt sich, auf die einzelne Person zu schauen und herauszufinden, wo das Talent liegt und wo die Person gefördert werden kann. Das kann zum einen eine Förderung sein, die in der Schule geschehen muss (beispielsweise sprachliche Voraussetzungen für Geflüchtete aus Kriegsgebieten zu schaffen) und zum anderen in Unternehmen selber. Ich kann mir kein besseres System vorstellen, als eines, das erlaubt, in Betrieben Fähigkeiten wie Sozialkompetenzen, Tagesstrukturierungen zu lernen – denn das kann man nicht theoretisch erlernen.

**Romina Miera:** Es gibt einen Knall, wir schreiben das Jahr 2028 und Ihre Hoffnungen im Hinblick auf die duale Ausbildung in Deutschland haben sich sämtlich erfüllt. Was ist passiert?

**Tim Kurzbach:** Die Themen Digitalisierung und Globalisierung werden die Arbeitswelt 2028 total verändert haben. Dennoch vertraue ich darauf, dass es immer noch möglich ist, ein Wirtschaftswachstum hier in Solingen selber generieren zu können, dass wir immer noch selber Produktions-, Tat- und Schaffenskraft haben und dass Solingen es geschafft hat, in die Zukunft zu investieren und mit jungen Leuten gemeinsam Risiken einzugehen.

Wir haben eine Kultur von Start-ups geschaffen – das können junge Start-ups in der Ausbildung innerhalb eines Unternehmens sein oder junge Selbstständige. Dieser Kulturwandel ist meine Vision für 2028 und wir tun bereits jetzt schon etwas dafür, damit es nicht nur eine Vision bleibt: Investitionen in Bildung – wir haben nun ein International Businesscenter in unserer Wirtschaftsförderung in Solingen und wir unterstützen junge Menschen bei der Erfüllung Ihrer Träume. Das bedeutet, wir helfen bei all den Hürden, die es bei einer Start-up-Gründung in Deutschland geben kann, zusammen mit der IHK, der Wirtschaftsförderung und Arbeitgeberverbänden.

2028 bekommen junge Menschen gesagt: Du hast ein Talent, Du hast eine Idee, Du hast eine Ressource und wir müssen Dir dabei helfen das weiterzuentwickeln – ob in der Ausbildung, im Studium oder in der Gründerszene.



Es ist Zeit für mehr Zeit

**Steigern Sie die Attraktivität und Effizienz Ihrer Auswahlverfahren mit dem Online-Testsystem opta3**

- Zeitlich und räumlich flexibles Testen an PCs und Tablets
- Maßgeschneiderte Testverfahren
- Kostenlose Hotline für Sie und Ihre Bewerber
- Umfangreicher Pool an beruflichen und aktuellen Testskalen
- Web-Schnittstellen zu anderen HR-Systemen
- Abrechnung pro Test, keine Vertragsbindung
- Anpassungen an Ihr Corporate Design
- Keine Installations-, Wartungs- oder Updatekosten

**Mehr Informationen finden Sie unter**

[www.testsysteme.de/testsystem](http://www.testsysteme.de/testsystem)



Treffer sicher die passenden Talente finden!  
Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG | Klauberger Straße 1 | 42651 Solingen | Tel.: +49 212 260498-0 | [testsysteme.de](http://testsysteme.de)

# PRÄSENZ der dualen Ausbildung IN DER PRESSE



Als ich 2012 zum ersten Mal als PR-Berater für u-form und die Studie Azubi-Recruiting Trends tätig wurde, war duale Ausbildung noch ein Nischenthema. Kaum eine Personalfachzeitschrift, kaum ein HR-Kongress hat sich damit ausführlich beschäftigt. Das Interesse der Tages- und Wirtschaftspresse hielt sich ebenfalls in Grenzen: Bundesweit sind in der Pressedatenbank Genios für 2012 ganze 2.650 Einträge zur dualen Ausbildung zu finden.

## Steigende Berichterstattung

Im Jahr 2018 wird diese Zahl schon im ersten Halbjahr erreicht. Dabei ist die duale Ausbildung als mediales Ereignis hauptsächlich ein Phänomen der zweiten Jahreshälfte. Das hat vor allem mit dem Beginn des Ausbildungsjahrs zu tun, das gerade in der Lokalpresse entsprechende Berichte nach sich zieht. Allein für das Jahr 2017 waren über 8.000 Einträge zum Thema zu verzeichnen, davon rund 5.500 im zweiten Halbjahr. Deshalb ist für 2018 damit zu rechnen, dass mehr als dreimal so viel in der Presse über Ausbildungsthemen berichtet wird als sechs Jahre zuvor. Wie die Tabelle zeigt, haben wir seit 2012 eine stetige Aufwärtsentwicklung,

2017 machte der Trend noch einmal einen Sprung (Abbildung 1).

Jahr	Einträge
2017	8.318
2016	4.597
2015	3.738
2014	3.688
2013	3.327
2012	2.650

Abbildung 1: Einträge in der Pressedatenbank Genios für duale Ausbildung

## Interesse an den Azubi-Recruiting Trends

Das steigende Interesse können wir auch am Erfolg der Studie Azubi-Recruiting Trends ablesen. 2012 bewegte sich die Präsenz der damals noch „Personalstudie“ genannten Untersuchung fast ausschließlich im Spektrum der Personal- und Ausbildungsfachzeitschriften. Ab 2013 gelang es uns mehr und mehr, Präsenz in der Branchen-, Wirtschafts- und

Publikumpresse zu erzielen. Das lag zum einen daran, dass wir aus der Befragung von Ausbildungsverantwortlichen eine doppelperspektivische Befragung gemacht haben, die auch die Sicht der Azubis und Schüler abbildete. Zum anderen stieg offensichtlich allgemein das Interesse am Thema Ausbildung.

## Aus der Spezialistennische auf die Titelseite der Bild

In den folgenden Jahren waren wir mit den Azubi-Recruiting Trends unter anderem in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, im Handelsblatt, in der WirtschaftsWoche und auf SPIEGEL ONLINE präsent. 2018 haben wir es dann erstmalig auf die Titelseite der Bild geschafft. Wir sind damit endgültig heraus aus der Nische. Das ist nicht nur der Tatsache zu verdanken, dass wir offensichtlich auf die richtigen Themen setzen (siehe Abbildung 2).

### Studie Azubi-Recruitingtrends in Überschriften der Presseinfos

- 2018: „Fordern bleibt Trumpf“ (Selektionsorientierung der Ausbildungsbetriebe)
- 2017: „Schöne Grüße ans Nirwana“ (ein Großteil der Bewerber erhält keine Rückmeldung)
- 2016: „Azubi-Bewerber als Persönlichkeiten ernst nehmen“ (Azubi-Bewerber mögen es persönlich)
- 2015: „Überbehütet oder allein gelassen?“ (Helikopter-Eltern und Bewerbung)
- 2014: „Azubi-Bewerber als selbstbewusste Sinnsucher“ (Bewerber stellen die Sinnfrage)

Abbildung 2



Das Interesse der Öffentlichkeit und Medien am Thema ist einfach größer geworden. Das lässt sich unter anderem an der steigenden Zahl der Veranstaltungen ablesen, die sich der dualen Ausbildung widmen. 2016 ist es dem Verlag Wolters Kluwer sogar gelungen, mit dem Deutschen Ausbildungsleiterkongress ein neues Großformat zu etablieren.

## Duale Ausbildung und Megatrends

Die duale Ausbildung ist also medial eine Erfolgsgeschichte. Das Thema bietet gute Potenziale für eine starke Präsenz in der Öffentlichkeit, weil es an viele der aktuellen Megatrends angeschlossen ist:

- Demografischer Wandel
- Herausforderungen für Bildung und Bildungssysteme
- Digitalisierung und weitere strukturelle ökonomische Veränderungen
- Wirtschaftsstandort Deutschland
- Migration und Integration
- Wandel in Mentalität und Mediennutzung der jungen Generationen
- Diversity
- Nachhaltiges Wirtschaften und Corporate Responsibility

## Trump als Fan der dualen Ausbildung

Kein Wunder, dass (fast) alle mittlerweile eine Meinung zum Thema haben. Das Spektrum ist breit: Für die einen ist die duale Ausbildung Garant für Beschäftigungsstabilität: Selbst Donald Trump lobte im Juni 2017 die Vorzüge der dualen Ausbildung in Deutschland, die ihn zu seiner 200 Millionen Dollar schweren „Earn While You Learn“-Initiative inspiriert haben. Die frisch gebackene Bundesbildungsministerin Anja Karliczek kündigte im April 2018 an, die berufliche Ausbildung in Deutschland stärken zu wollen. Das sei ein gutes Rezept zur Bewältigung des Strukturwandels.

## Akademiker gegen den „Akademisierungswahn“

Den anderen gilt sie als „Auslaufmodell“. Die Ausbildungspessimisten verweisen meist auf den stetig steigenden Anteil der Studierenden und die abnehmende Zahl an Auszubildenden, was zum reflexartigen Aufruf an Schüler und Eltern führt, sich das mit dem Studium doch noch einmal zu überlegen. Auszubildende werden „knapp“ oder sind „dringend gesucht“. Da entdecken selbst Vollblutakademiker wie der Philosophieprofessor und ehemaliger Kulturstaatsminister Julian Rümelin ihr Herz für die duale Ausbildung und schreiben gegen den „Akademisierungswahn“.

## Aufmerksamkeit für nicht-akademische Arbeitswelten

Mit dem Hype um die duale Ausbildung rückt der Großteil der nicht-akademischen arbeitenden Bevölkerung erstmalig ins verdiente Rampenlicht. Die Frage nach dem Sinn der Arbeit, den Arbeitsbedingungen und der Attraktivität von Arbeit und Arbeitgebern wird verstärkt nicht mehr nur für Mediziner, Ingenieure oder Informatiker gestellt, sondern auch für Pfleger, Mechatroniker oder IT-Fachkräfte. Die Folge: Seit einigen Jahren öffnen sich nach meiner Beobachtung selbst Medien und Rubriken Ausbildungsthemen, die bislang über Arbeitswelt fast ausschließlich im Kontext von akademischer Arbeit berichtet haben.

## Gehör für Ausbildungsverantwortliche

Mehr und mehr Ausbildungsverantwortliche finden vor dem Hintergrund Gehör, dass Öffentlichkeit und Medien für die betriebs- und volkswirtschaftliche sowie gesellschaftliche Relevanz der dualen Ausbildung sensibilisiert sind. Anfang 2018 ermunterte der Glasermeister Sven Sterz aus Debstedt (Landkreis Cuxhaven) Schüler mit einem handgestrickten Video auf Facebook

dazu, sich um eine Ausbildung in seiner Glaserei zu bewerben. Der Film fand seinen Weg aus den Social Media in die Presse, die Sterz zum „lässigsten Glaser“ Deutschlands kürte (so stern.de). Auf der anderen Seite des Spektrums an Unternehmensgrößen machte die Deutsche Bahn im Juni mit ihrer Ankündigung auf breiter Front Furore, auf An-schreiben für Azubis zu verzichten.

## Engagierte Trommler gefragt

Ob diese Maßnahme sinnvoll ist oder nicht, steht auf einem anderen Blatt. Wenn Ausbildungsbetriebe aber eigene Wege gehen und damit die Öffentlichkeit suchen, stehen ihre Chancen auf mediale Aufmerksamkeit besser als je zuvor. Sie können also das gestiegene Interesse nutzen, um für die Ausbildung in ihrem Betrieb zu trommeln – inner- und außerhalb ihres Unternehmens. Da ist noch Luft nach oben, es fehlen engagierte Fürsprecher der dualen Ausbildung, die das Thema beharrlich aus den Betrieben in die Öffentlichkeit tragen.



**Dr. Manfred Böcker** (51) ist Geschäftsführer von HR-PR Consult (Köln) und Systemischer Organisationsberater. Er berät HR-Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen seit 2004 zu sämtlichen Fragen der Kommunikation. Als Geschäftsführender Gesellschafter von Employer Telling hilft Böcker gemeinsam mit seinem Kollegen Sascha Theisen Arbeitgebern, ihre Chancen auf den Talentmärkten zu verbessern und überzeugend zu kommunizieren. Die beiden beleuchten regelmäßig den Stand der Dinge in der Arbeitgeberkommunikation, zuletzt mit der Studie „Arbeitgeber im Kandidatendialog“. Sie widmet sich dem Feedbackverhalten von Unternehmen auf der Bewertungsplattform kununu.

[hr-pr.de](http://hr-pr.de) | [employer-telling.de](http://employer-telling.de)

# Arbeitgeber müssen die Ansprüche zurückschrauben



**Claudia Annacker** ist medizinische Fachangestellte und 51 Jahre alt. Sie ist Mutter von zwei Söhnen und kennt ihre Sorgen beispielsweise auch in Bezug auf die berufliche Zukunft oder bei der großen Frage nach dem Abitur: Studium oder Ausbildung?

Im Interview erzählt sie, wie sie den Abbruch des Studiums ihres Sohnes und seine Entscheidung für eine Ausbildung empfunden hat.

**Romina Miera:** *Frau Annacker, was fällt Ihnen spontan ein, wenn Sie an duale Berufsausbildung denken?*

**Claudia Annacker:** Keine Langeweile, Abwechslung und zusätzlich noch ein Verdienst. Eine Ausbildung zu machen ist nicht nur stupide in die Schule gehen oder nur arbeiten – man hat immer eine gute Abwechslung, was ich persönlich sehr ansprechend finde.

**Romina Miera:** *Wozu haben Sie Ihrem Sohn nach dem Abitur geraten? Zu einer Ausbildung oder eher zu einem Studium?*

**Claudia Annacker:** Ich habe ihm gesagt, er soll das machen, was er

gerne möchte. Er soll es mit dem Studium versuchen und wenn das nicht klappt, macht er eine Ausbildung. Diese Entscheidung habe ich ihm offen gelassen, das musste er für sich selber entscheiden. Mein Sohn hat es mit dem Studium versucht, das hat nicht geklappt, also hat er sich auf die Suche nach einer Ausbildungsstelle gemacht. Ich hätte ihn niemals dazu gezwungen, die Uni zu beenden, wenn wir beide sehen, es hat keinen Zweck. Ich denke es ist mehr wert, eine gute Ausbildung vorweisen zu können, statt einen schlechten Uni-Abschluss.

**Romina Miera:** *Wie ging es Ihnen dann damit, als Ihr Sohn Ihnen mitgeteilt hat, dass er das Studium abbrechen und sich einen Ausbildungsplatz suchen will? Was haben Sie gedacht?*

**Claudia Annacker:** Ich hatte überhaupt keine negativen Gedanken. Ich habe es schon an seinem Verhalten gemerkt, dass das Studium definitiv nichts für ihn zu sein schien. Deswegen habe ich gedacht, dass er von einer guten Ausbildung wesentlich mehr haben würde. Er hat sich dann auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz gemacht und auch schnell einen gefunden.

**Romina Miera:** *Wie geht es Ihnen heute damit, dass Ihr Sohn jetzt eine Ausbildung macht? Ist das in Ihrem Freundeskreis ein Thema?*

**Claudia Annacker:** Nein, eigentlich nicht. Mein Sohn hat relativ schnell gemerkt, dass es nichts für ihn ist und nicht jahrelang studiert, um sich dann dazu zu entscheiden, abzubrechen. Bei uns ist das kein Thema mehr.

**Romina Miera:** *Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie an die berufliche Zukunft Ihres Sohnes denken?*

**Claudia Annacker:** Wichtig ist mir, dass er einen Job hat, der ihm Spaß macht, weil er diesen wahrscheinlich zeit seines Lebens machen wird. Da stelle ich persönlich den Verdienst hinten an. Klar muss man Geld verdienen, aber der Beruf sollte einem in erster Linie Spaß machen. Es macht keinen Sinn, an etwas festzuhalten, wenn man jeden Morgen mit einem schlechten Gefühl zur Arbeit geht. Die Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration scheint sein Ding zu sein und damit bin ich rundum glücklich und zufrieden.

**Romina Miera:** *Wir, die Generation Y, werden ja oft so beschrieben, dass wir viel zu hohe Ansprüche an Arbeitgeber haben und eigentlich nichts tun, als uns zu beklagen. Wie haben Sie Ihren Sohn diesbezüglich erlebt?*

**Claudia Annacker:** Zu den Ansprüchen an den Arbeitgeber hat mein Sohn sich nicht geäußert, eher über die Ansprüche an den späteren Verdienst. Ich kann nicht sagen, dass sich die Generation meines Sohnes über alles nur beklagt. Dass man sich mal über das frühe Aufstehen oder lange Arbeiten beschwert, das haben wir alle schon einmal gehabt – ob meine Generation oder die meines Sohnes. Dass sich alle in diesem Alter, die dieser Generation angehören, immer nur beschweren, kann ich nicht sagen.

Man sollte sich einfach im Klaren sein, wenn ich eine gute Karriere machen will, muss ich auch etwas dafür tun. Das ist eine Sache, die muss jede Jugend erst einmal lernen und begreifen. Es ist sicher in jeder Generation so gewesen, dass die Wünsche zunächst sehr hoch gesteckt werden und man irgendwann begreift: Ohne mein eigenes Zutun funktioniert es nicht!

**Romina Miera:** *Was würden Sie sich als Eltern von Unternehmen, der Politik oder den Schulen wünschen (oder hätten sich gewünscht) in Bezug auf die Berufsentscheidung Ihres Sohnes? Welche Informationen haben Ihnen damals gefehlt?*

**Claudia Annacker:** Was man vielleicht als Schule hätte machen können, wäre, die Schüler öfter einmal für eine oder zwei Wochen in verschiedene Berufe reinschnuppern zu lassen. Nur ein oder zwei Prakti-

ka während der Schulzeit bringen meiner Meinung nach nicht allzu viel. Auch wenn ich verstehe, dass das alles in den laufenden Schulalltag gepackt werden muss.

Von Unternehmen und Politik hat mir so konkret nichts gefehlt. Meine Söhne sind beide beispielsweise zu Informationsveranstaltungen wie in der Wuppertaler Stadthalle gegangen, wo es große Info-Tage gab, man hat die Möglichkeit sich über die Berufsberatung zu informieren usw. Ob einem der Beruf später wirklich liegt, lernt oder merkt man erst, wenn man auch wirklich darin arbeitet. Ich denke, an Informationen war genug da und auch von Seiten der Unternehmen wird immer relativ viel getan – mehr als zu meiner Jugend auf jeden Fall.

Was ich persönlich schade finde, ist, dass vielen Jugendlichen keine Chance gegeben wird, wenn sie einen schlechteren Schulabschluss haben. Früher hat es niemanden interessiert, ob jemand, der ein Handwerk lernen wollte, einen Hauptschulabschluss hat oder nicht. Wichtig war da nur, dass derjenige mit den Händen arbeiten konnte.

Es gibt nun einmal viele Menschen, die nicht gut lernen können und denen dann wegen eines fehlenden Schulabschlusses auch die Möglichkeit auf eine handwerkliche Ausbildung verwehrt wird, obwohl sie darin gut hätten arbeiten können. Wenn solche Arbeitgeber z. B. ihre Ansprüche ein wenig zurückschrauben, würden sie meiner Meinung nach auch wieder mehr Auszubildende kriegen – zumindest im Handwerk.

Aber dennoch gilt auch für andere Berufe und Arbeitgeber: Man muss die Ansprüche ein kleines bisschen zurückfahren.

# NOCH MEHR GEFÄLLIG?



## IMMER UP TO DATE MIT UNSEREM „UPDATE“

Jeden Monat spannende Informationen rund um die Themen Ausbildung und Azubi-Recruiting bietet Ihnen unser Newsletter „update“. Erhalten Sie interessante Studien, lebendige Kommentare und Interviewpartner, die wirklich etwas zu sagen haben – direkt auf Ihrem Handy oder Ihrem Computer.



Unter [testsysteme.de](https://testsysteme.de) können Sie sich kostenlos registrieren.

## ORGANISATIONSTALENTE ERKENNEN



Mit dem **Online-Postkorb „Azubi-Box“** erfassen Sie die analytische Kompetenz, die Planungskompetenz sowie die Prioritätensetzung und das Entscheidungsverhalten Ihrer Bewerber. Überzeugen Sie sich von der handlungsorientierten Aufgabenstellung und der einfachen Anwendung.

Unter [testsysteme.de/action](https://testsysteme.de/action) können Sie eine kostenlose Demo-Version anfordern.

## TESTVERFAHREN KOSTENLOS TESTEN

Allen Ausbildungsunternehmen bieten wir die Möglichkeit, unsere Testverfahren – ob neu oder altbewährt – in der Onlineversion kostenlos auszuprobieren und kennenzulernen. Überzeugen Sie sich persönlich davon, wie praxisnah und aktuell unsere Testverfahren sind und wie einfach sich das Online-Testsystem opta3 bedienen lässt.

Unter [testsysteme.de/action](https://testsysteme.de/action) können Sie einen kostenlosen Demo-Account anfordern.

## FACHKRÄFTE VON MORGEN FINDEN



Mit dem neuen Ausbildungsberuf **Kaufmann/-frau im E-Commerce** wird der Grundstein für einen Fachkräftenachwuchs zur Digitalisierung der Wirtschaft gelegt. Mit diesem Testverfahren möchten wir Sie darin unterstützen, Ihre Fachkräfte von morgen zu finden.

Unter [testsysteme.de/action](https://testsysteme.de/action) können Sie einen kostenlosen Demo-Account anfordern.

## A-Recruiter Tage 2019

### Das exklusive Forum für erfolgreiches Azubi-Recruiting



Unter dem Motto „**Gemeinsam sind wir stark**“ finden am **16./17. Mai 2019** die 11. A-Recruiter Tage in Duisburg statt.

Erleben Sie lebendiges Netzwerken, inspirierende Workshops und spannende Vorträge. Und natürlich kommt auch der Spaß nicht zu kurz.

Mehr Informationen finden Sie unter

[testsysteme.de/arecruiterstage2019](https://testsysteme.de/arecruiterstage2019)