

Der Weg ins Arbeitsleben kann holprig sein. Der eine oder andere braucht etwas mehr Hilfe als üblich – oder auch eine ganz neue Chance. Überbetriebliche Ausbildungsstätten sind dabei nur eine Alternative. Mit der assistierten Ausbildung gibt es seit August ein neues Modell zur Förderung des Nachwuchses für Unternehmen.

Von Grit Preibisch und Sandra Bengsch

Im zweiten Anlauf

Seit zwei Monaten ergänzt Mike Muus (l.) das Team um Ruben Bauer, Leiter des Hagebaumarkts Mölders. Die assistierte Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann ist die zweite Chance für Muus – die er engagiert nutzt.



Das Krelinger Reha-Zentrum in Walsrode hilft Azubis dabei, zurückzufinden in ein selbständiges, strukturiertes Leben.

Auf den ersten Blick ist Theresa Paulus* eine junge Frau, die mitten im Leben steht. Die 26-Jährige wohnt in einer WG, hört gern Musik und geht jeden Morgen pünktlich zur Arbeit. Sie macht eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement – und ist damit rundum zufrieden. Eine Momentaufnahme. Theresa Paulus ging es nicht immer so gut. Mitten in ihrem Studium nahm ihr

eine Depression Mut und Motivation. Die Antriebslosigkeit traf sie aus heiterem Himmel. „Alles war plötzlich zu viel“, sagt die gebürtige Sächsin im Rückblick. Das Studium der Kirchenmusik in Dresden überforderte die junge Frau. Konzert- und Prüfungstermine setzten sie zu sehr unter Druck. „Ich konnte einfach nicht mehr“, sagt Theresa Paulus. Sie brach ihr Studium ab, ließ sich behandeln und fand die erhsehnte Ruhe, die ihr die Uni bis dahin geraubt hatte. Es folgten berufsvorbereitende Maßnahmen, erste Schritte zurück in die Normalität. „Doch so richtig passte es in Dresden nicht mehr. Die Umgebung erinnerte mich zu sehr an meine dunklen Zeiten.“ Deshalb suchte und fand sie ihr Glück in der Ferne – im Krelinger Reha-Zentrum in Walsrode, in der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte (ÜBA). Theresa Paulus ist eine von 30 jungen Frauen und Männern, die im Heidekreis im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit eine zweite Chance auf dem Ausbildungs-

markt bekommen. Sie lassen sich im Krelinger Reha-Zentrum, einem Zweig des Geistlichen Rüstzentrum Krelingen, mitten im Grünen unter anderem zu Bürokaufleuten, Floristen, Tischlern, Gärtnern und Hauswirtschaftlern ausbilden. Dabei treffen Menschen aufeinander, die das Leben gezeichnet hat. Menschen, die in ein Loch gefallen sind. Menschen, die psychisch erkrankt sind, unter körperlichen Beeinträchtigungen leiden, eine Suchtgeschichte hinter sich haben – oder Menschen, die das Leben schlicht überfordert. „Die Frauen und Männer bringen sehr unterschiedliche Biografien mit. Wir müssen uns ihnen oft mit sehr viel Fingerspitzengefühl nähern“, sagt Matthias Döbel, Leiter der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte – und formuliert beinahe im selben Atemzug das große Ziel: „Wir helfen unseren Auszubildenden dabei, zurückzufinden in ein selbständiges, strukturiertes Leben.“ Das gelingt in den meisten Fällen. Allein im vergangenen Jahr haben über 80

Prozent der Teilnehmer ihre Maßnahmen erfolgreich absolviert. Unter dem Motto „Kein Jugendlicher darf verloren gehen“, rückt auch die Bundesagentur für Arbeit Jugendliche mit

Auf dem Weg in die Berufswelt: Isabella D. ist eine von 30 jungen Frauen und Männern, die ihre Ausbildung in der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Walsrode unter der Leitung von Matthias Döbel machen.

Startschwierigkeiten in den Mittelpunkt. Solche, die bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen haben, wegen schlechter Noten keine Lehrstelle finden oder aus anderen Gründen Unterstützung brauchen. „Manchmal gelingt es ihnen auch schlicht nicht, einen Ausbildungsplatz zu finden, weil in ihren Bewerbungsmappen ihre Stärken gar nicht zum Ausdruck kommen“, sagt Vanessa Densow. Die Ausbildungsakquisiteurin der Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen will dafür sorgen, „dass diese jungen Menschen eine faire Chance erhalten“. Dafür tourt sie auf der Suche nach Ausbildungsplätzen durch die Betriebe der Region und stellt Auszubildenden und Unternehmern die Unterstützungsangebote der Arbeitsagentur vor. Neben den ausbildungsbegleitenden Hilfen, über die Azubis Förderunterricht in Theorie und Praxis erhalten können, gibt es seit August auch das Programm „assistierte Ausbildung“. Dabei steht ein Ausbildungsbegleiter eines ausgesuchten Bildungsträgers Jugendlichen vor und während der Ausbildung zur Seite. Die Ausbildungsbetriebe erhalten administrative und organisatorische Hilfe. Dass das gut funktioniert, lässt sich im Hagebaumarkt Mölders in Adendorf bei Lüneburg beobachten. Seit zwei Monaten ergänzt Mike Muus das Team um

Tipps zum Umgang mit schwierigen Azubis

Wenn der Auszubildende plötzlich kaum noch Interesse an seinen Aufgaben zeigt, er in der Berufsschule schlechte Noten kassiert und Anweisungen nur noch halbherzig befolgt, dann ist es höchste Zeit zu handeln. Doch wie geht man eigentlich richtig mit jungen Menschen um, wenn es Probleme gibt? Und wie kann man Konflikte vorbeugen? Ines Raue weiß Rat. Die IHK-Dozentin ist Expertin für Ausbildungsthemen. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Konflikte mit Azubis und die notwendigen Schritte auf dem Weg zum attraktiven Ausbildungsunternehmen. Der UW-Redaktion hat sie ihre Tipps verraten:

1. Für einen guten Start

Idealerweise stellen Sie von Beginn an klare Regeln auf. Denn wenn Sie dem Azubi erst gestatten, das Smartphone während der Arbeitszeit zu nutzen, wird er wenig begeistert sein, wenn es Ihnen plötzlich doch zu viel wird. Ein weiterer wesentlicher Faktor bei der Ausbildung ist die Zeit. Je schwieriger die Bewerber, desto mehr Zeit muss für die Ausbildung eingeplant werden. Das sollte auch der Geschäftsführung bewusst sein, denn Ausbildung ist keine Aufgabe, die sich nebenher erledigen lässt. Strukturieren Sie die Ausbildung: Wann sollen in welcher Abteilung welche Inhalte vermittelt werden? Das schafft Klarheit für die zuständigen Kollegen und auch gegenüber Bewerbern kann transparent kommuniziert werden. So wird Missverständnissen über die Ausbildungsinhalte – und damit auch einem häufigen Grund für den Abbruch der Ausbildung – vorgebeugt.

terra QUALITÄT MIT BEWUSSTSEIN

Professionelle IT-Lösungen
für
INDUSTRIE | HANDEL | HANDWERK

25 Jahre EDV - Erfahrung, die zählt!

*Name von der Redaktion geändert

N·B·S
NETWORK BUSINESS SOLUTIONS

- ✓ Terra Business Produkte
- ✓ bedarfsgerechte B2B Lösungen
- ✓ 24/7-Service & Support

NBS GmbH & Co. KG
21337 Lüneburg, Stadtkoppel 39
(04131) 8936, info@nbs-net.de

preisgünstig | kompetent | fair

IHK-Projekt bietet Chancen für Chancenlose

Das hierjetztmorgen-Projekt „Duale Berufsausbildungsvorbereitung“ zielt darauf ab, die Zahl der Jugendlichen in Schulischen Ausbildungen zu reduzieren und junge Menschen schneller für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Im Fokus stehen Jugendliche, die zuvor mehrfach nicht erfolgreich in Ausbildung vermittelt werden konnten. Sie besuchen eine Berufseinstiegsklasse (BEK) oder eine Berufsfachschule (BFS) in den Berufsbildenden Schulen. Durch eine verlässliche Ganztagsbeschulung beziehungsweise -ausbildung von 40 Stunden pro Woche mit hohen Praxisanteilen in Betrieben der Region sollen die jungen Menschen innerhalb eines Schuljahres so qualifiziert werden, dass sie in der Lage sind, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu beginnen – und zu beenden.

Zielberufe sind der Kaufmann im Einzelhandel in Uelzen beziehungsweise die Fachkraft für Metallbearbeitung in Gifhorn. Für BEK-Schüler sollen zweijährige Berufe etabliert werden. Ein Beispiel ist die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer. Optional können die Absolventen im Anschluss eine Ausbildung zum Industriemechaniker aufsatteln. Betriebe können sich als Partner für den Praxisteil der Ausbildung einbringen. Die Partnerunternehmen sollten das absolvierte Jahr auf die Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf anrechnen. Auf diese Weise verzahnen sich Wirtschaft und Schule und ziehen langfristig an einem Strang. Für die Jugendlichen ist ein schnellerer, erfolgreicher Ausbildungsstart durch eine frühe Bindung an den Betrieb möglich.

Zum neuen Schuljahr ist das Pilotprojekt zunächst an den Berufsbildenden Schulen (BBS) I Uelzen und den BBS II Gifhorn gestartet. Bereits kurz nach Schulbeginn trafen die Jugendlichen in einem Speed-Dating auf mögliche Ausbildungsbetriebe und am 1. November haben die Schüler ihr Praktikum begonnen. Partner neben den Unternehmen, unserer IHK und den BBS sind Fachberater Berufsorientierung, Innungen und Kreishandwerkerschaften, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit und das Land Niedersachsen. Ansprechpartnerin ist Heidrun von Wieding, Tel. 05141 / 9196-14, wieding@lueneburg.ihk.de.



Theresa Paulus macht eine Ausbildung zur Kauf-frau für Büromanagement. Die Arbeit gibt der 26-Jährigen Stabilität. Eine Depression hatte sie zuvor aus der beruflichen Bahn geworfen. In der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Krelingen tankt sie neues Selbstbewusstsein.

Bei der assistierten Ausbildung begleitet ein Bildungsträger den Azubi und ist Ansprechpartner für die Betriebe.

Marktleiter Ruben Bauer. Anfangs sei er skeptisch gewesen, ob der junge Mann, der seine vorherige Ausbildung wegen Konflikten mit der Geschäftsführung abgebrochen hat, mit den Kunden zurechtkäme, sagt Bauer: „Zu uns kommen auch viele Handwerker, da ist der Ton auch schon mal herzlich-rau.“ Würde Mike Muus dem gewachsen sein? Doch schon nach den ersten Praktikumstagen sei klar gewesen, dass diese Sorge unbegründet war. „Es läuft super“, sagt Bauer. Muus sei engagiert, interessiert, habe sich bestens ins Team eingefügt. Die assistierte Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel ist die zweite Chance für den 19-Jährigen. Muus – weiches Gesicht, offener Blick und freundliches Lächeln – erzählt, dass er eine Depression hatte. „Nachdem ich die Ausbildung abgebrochen hatte, fühlte ich mich leer, sah keine Perspektive mehr für meine Zukunft.“ Das änderte sich mit dem Angebot, Teilnehmer des Programms assistierte Ausbildung zu werden.

Während der ersten drei Monate bei der Deutschen Angestellten Akademie (DAA), die das Projekt als Bildungsträger begleitet, analysierte der Realschulabsolvent zusammen mit Ausbildungsbegleiter Nikolas Vogel seine Stärken und Schwächen und lernte, wie er mit seiner Bewerbung punkten kann. Und auch jetzt während der Ausbildung steht ihm Nikolas Vogel zur Seite. Mindestens einmal pro Woche treffen sich beide. Darüber hinaus ist der Ausbildungsbegleiter per Handy für Muus erreichbar. Vogel organisiert bei Bedarf Nachhilfe bei Fachdozenten der DAA, aber er hilft seinen Schützlingen auch dabei, private Herausforderungen des Lebens zu meistern.

Anhand von Zielvereinbarungen werden aber auch klare Regeln abgesprochen. „Ich gebe den Jugendlichen Sicherheit und vermittele Stabilität“, sagt Vogel, der gleichzeitig auch Ansprechpartner für den Betrieb ist. „Mein Ziel ist es, das Risiko zu minimieren, dass junge Menschen wie Mike Muus erneut das Handtuch werfen“, sagt Vogel. Damit benennt er einen Aspekt, der auch für Betriebe wichtig ist. Denn der Abbruch einer Ausbildung bedeutet nicht nur für den Azubi Frust und Enttäuschung, sondern ist auch für den Betrieb mit hohen Kosten verbunden. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zufolge fallen für Unternehmen bei jeder vorzeitigen Vertragslösung 6.800 Euro an. Für alle Betriebe zusammen summieren sich die Kosten auf 580 Millionen Euro im Jahr. Mit der assistierten Ausbildung will die Bundesagentur für Arbeit Ausbildungschancen sichern und verhindern, dass Betriebe sich nach negativen Erfahrungen von der Ausbildung zurückziehen.

Ob das Modell zum Erfolg wird, lässt sich so kurz nach Beginn nicht absehen. Aber die Chancen stehen gut. Denn Überbetriebliche Ausbildungsstätten machen mit der intensiven Betreuung seit Jahren gute Erfahrungen, wie das Beispiel des Geistlichen Rüstzentrums in Walsrode zeigt: Allein im vergangenen Jahr haben über 80 Prozent der Teilnehmer ihre Maßnahmen erfolgreich absolviert. „Diese Quote spricht für unsere gute Auswahl“, sagt Ausbilder Stefan Claas: „Im Rahmen einer Eignungsanalyse schauen wir uns am Anfang ganz genau an, wer genug Stabilität, Eigenverantwortung und Gemeinschaftsfähigkeit mitbringt. Erscheint uns die Rückfall- bzw. Abbruchgefahr zu groß, raten wir zu anderen Maßnahmen und Wegen.“ Wer geeignet scheint, bekommt seine Chance – und hält in der Regel durch. Theresa Paulus ist im zweiten Ausbildungsjahr. Sie hatte in dieser Zeit nur wenige Rückschläge. Kein Wunder: Sie wohnt in einem geschützten Bereich, in einem der Wohn- und Internatsgebäude auf dem Gelände. Mindestens einmal pro Woche kann sie mit einer Pädagogin sprechen – über Ängste, Sorgen und womöglich nahende Stimmungsschwankungen. In der ÜBA ist im Notfall immer ein sozialpädagogischer Mitarbeiter zur Stelle – auch wenn nötig um zwei Uhr nachts. „Ein Umzug und ein Besuch in der Heimat haben mich vor kurzem wieder sehr viel über mein Leben nachgrübeln lassen“, sagt Theresa Paulus: „Aber der Ausbildungsalltag und

2. Die Sache mit der Motivation

Vor allem anfangs sind es meist einfache Aufgaben, die Azubis zu erledigen haben. Erklären Sie, wie wichtig diese Schritte für den weiteren Arbeitsprozess sind. So signalisieren Sie Wertschätzung. Planen Sie Aufgaben ein, die Azubis in Leerlaufzeiten erledigen können. Wichtig ist auch, dass Sie Erfolgserlebnisse ermöglichen und vergessen Sie nicht, zu loben.

3. Konflikte rechtzeitig erkennen

Damit Konflikte nicht eskalieren, müssen Ausbilder sie rechtzeitig erkennen. Typische Signale sind Teilnahmslosigkeit, Unpünktlichkeit, häufiges Fehlen und häufige Widersprüche. Extreme Verhaltensänderungen wie ein plötzlicher Rückzug des Azubis können ebenso auf einen Konflikt hindeuten. Je früher Sie gegensteuern, desto größer die Chance, den Azubi wieder in die richtige Bahn zu lenken und das gute Arbeitsklima beizubehalten.

4. Das Problem an der Wurzel packen

Ursachen für Probleme kann es viele geben. Über- oder Unterforderung, falsche Vorstellungen, private Krisen oder Konflikte mit Kollegen sind nur einige Beispiele. Der erste Schritt sollte immer sein, mit dem Azubi zu sprechen. Dabei ist eine gute Vorbereitung das A und O: Informieren Sie sich über die Problemlage. Beobachten Sie das Verhalten des Auszubildenden und überlegen Sie, warum der Azubi so handeln könnte. Geben Sie ihm rechtzeitig Bescheid, damit auch er sich auf den Termin vorbereiten kann. Überlegen Sie vorher, was genau Sie sagen wollen und welche Ziele Sie vereinbaren wollen. Muten Sie sich aber auch nicht zu viel zu, sondern beziehen Sie Profis ein. Vor allem bei Problemen im Elternhaus oder gar Drogenproblemen bieten Beratungsstellen wertvolle Unterstützung.



Dennis Matthiesen (r.) hat nach dem Tod seines Vaters die berufliche Orientierung verloren und in der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Soltau wiedergefunden – unterstützt von Ausbilder Stefan Claas.

Theresa Paulus spricht mindestens einmal pro Woche mit ihrem Ausbildungsbetreuer im Geistlichen Rüstzentrum.

die Umgebung in Walsrode mit all den festen Strukturen geben mir immer wieder neuen Halt und Selbstbewusstsein.“ Die zukünftige Kauffrau für Büromanagement durchläuft im Reha-Zentrum eine breit gefächerte Ausbildung: Sie arbeitet in der Verwaltung und auch im Gästebereich auf dem Gelände des Geistlichen Rüstzentrums. Sie nimmt Anrufe an der Rezeption entgegen, wird aber auch im Post-Büro, in der Lagerverwaltung und in der Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt. „Das ist genau unser Ansatz: Wir gestalten die Ausbildung möglichst abwechslungs- und facettenreich. Außerdem achten wir auf einen hohen Praxisbezug“, sagt Matthias Döbel. Im Gästebereich lernen die Azubis zum Beispiel den Umgang mit Kunden. In der Gärtnerei und auf Wochenmärkten verkaufen sie Pflanzen. Und die Tischlerei stellt Möbel für Kunden aus der ganzen Region her – zum Beispiel für die Jugendherberge in Braunschweig. Das Engagement von Unternehmen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten ist ein wichtiger Aspekt für die Zukunftsfähigkeit

des dualen Ausbildungssystems in Deutschland. So zumindest sehen es das Institut der Deutschen Wirtschaft, die Hans-Böckler-Stiftung und die Vodafone Stiftung, die kürzlich Ausbildungssysteme verschiedener Länder verglichen haben. Besonders positiv bewerteten die Experten, dass Deutschland sowohl für besonders leistungsstarke als auch für besonders leistungsschwache Azubis Angebote bereithält.

Für Letztere steht neben den ausbildungsbegleitenden Hilfen mit der assistierten Ausbildung jetzt ein weiteres Instrument zur Verfügung. „Für das Gelingen ist entscheidend, dass alle Partner an einem Strang ziehen“, sagt Stefanie Wulf, Leiterin der DAA in Lüneburg und Uelzen. „Wir achten während der Betreuung deshalb sehr darauf, betriebliche Abläufe nicht zu stören.“ So treffen sich Azubi Mike Muus und Ausbildungsbegleiter Nikolas Vogel immer außerhalb von Muus' Arbeitszeit. Das ist auch Marktleiter Ruben Bauer wichtig, denn: „Zweimal pro Woche ist Berufsschule und bei uns gibt es einen festen freien Tag. Die restliche Zeit muss für die betriebliche Ausbildung bleiben.“

Bei der Mölders-Gruppe legt man darauf großen Wert. Allen Auszubildenden wird zusätzlich zum Ausbilder ein Pate zur Seite gestellt, an den sie sich bei Fragen wenden können. Zusätzlich sind die Auszubildenden im zweiten und dritten Lehrjahr Ansprechpartner für die Neuen. Um den Nachwuchs optimal zu qualifizieren, gibt es neben der Berufsschule noch Unterricht an der Mölders-Akademie. Dabei geht es um Fachthemen rund um die Produkte des Markts aber auch um wichtige Softskills wie den richtigen Umgang mit dem Kunden. „Oft fehlt es an ganz lebenspraktischen Fähigkeiten, dann helfen wir auf die Sprünge“, sagt Bauer.

IHK vernetzt Ausbilder und Prüfer

Die IHK-Zukunftsinitiative war Startschuss für das Projekt „Vernetzung und Qualifizierung von Ausbildern und Prüfern“. Ein wesentliches Ziel ist es, die duale Berufsausbildung langfristig attraktiver zu gestalten und die Ausbildungsqualität zu steigern. Dazu sind regelmäßige regionale Netzwerktreffen geplant. In den Treffen können Ausbilder aktuelle Themen diskutieren, Ideen sammeln und neue Kontakte knüpfen. Ergänzt werden die Netzwerktreffen durch Seminare für Ausbilder. Das Themenspektrum ist breit gefächert: Jugendliche im Unternehmen, Sozialkompetenz, Kommunikation, Ältere im Unternehmen und der Umgang mit Menschen mit Behinderung. Ansprechpartnerin ist Steffi Marbach, Telefonnummer 04131 / 742-463, marbach@lueneburg.ihk.de.

Seminare zum Thema

Unsere IHK hält eine Reihe von Seminaren bereit. Hier eine kleine Auswahl zum Thema Ausbildung. Kontakt für Informationen und Anmeldung: Christina Möller, Tel. 04131 / 742-163 oder moeller@lueneburg.ihk.de.

Azubis führen, fördern und fordern

Stimmig kommunizieren, seinen eigenen Führungsstil entdecken und den Teamgeist bei den Auszubildenden wecken – wie das gelingt vermittelt Wirtschaftscoach Lars Caumanns. Er vermittelt den Teilnehmern, wie sie ihre Rolle als Ausbilder in anspruchsvollen Situationen souverän und angemessen handhaben, gibt Tipps zur Führung von Auszubildenden und zeigt auf, wie Ausbilder ihre Schützlinge effektiv fördern und den Teamgeist steigern. Termin ist am 11. und 12. April 2016, 9 bis 16.30 Uhr in Lüneburg. Das Seminar kostet 480 Euro für IHK-Mitglieder, Nicht-Mitglieder zahlen 510 Euro.

Konstruktive Kritikgespräche mit Auszubildenden führen

Den Umgang mit Leistungsstörungen und ein erfolgreiches Konfliktmanagement stehen auf dem Lehrplan dieses Seminars. Trainer Stefan Moskalenko vermittelt den Teilnehmern, wie sie konstruktive Feedback-Gespräche führen, individuelle Stärken der Azubis fördern und Schwächen minimieren. Basis ist das persolog®-Persönlichkeitsmodell, das die Seminarteilnehmer in Rollenspielen vertiefen. Termin: 17. November 2016, 9 bis 16.30 Uhr in Lüneburg. Kosten für IHK-Mitglieder: 310 Euro, Nicht-Mitglieder zahlen 330 Euro.



Mike Muss macht eine assistierte Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann im Hagebaumarkt Mölders. Stefanie Wulf, Leiterin der DAA in Lüneburg, stellt ihm während dieser Zeit einen Ausbildungsbegleiter zur Seite, die Bundesagentur für Arbeit unterstützt finanziell.

Angebote Agentur für Arbeit

Assistierte Ausbildung

Mit der Assistierte Ausbildung (AsA) erhalten Jugendliche und deren Ausbildungsbetriebe eine intensive und kontinuierliche Unterstützung während der Berufsausbildung. Jugendliche können Sprachförderung, Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, bei Konfliktsituationen oder im Ausbildungsalltag erhalten. Die Betriebe werden bei Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung unterstützt. Dazu gehören regelmäßige Gespräche im Unternehmen und mit allen Beteiligten, also auch mit der Berufsschule und der IHK. Die AsA wird individuell auf die Bedürfnisse des einzelnen Betriebs abgestimmt.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Während einer Ausbildung können Jugendliche ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) erhalten. Das ist eine Art Stützunterricht, der in allen Fächern erfolgen kann, auch in der Fachtheorie und Fachpraxis. Außerdem gibt es Hilfe und Beratung, wenn es zu persönlichen Problemen im Zusammenhang mit der Ausbildung kommt. Der Zeitaufwand für die abH beträgt drei bis acht Stunden wöchentlich. Bei Bedarf können abH zu Beginn und jeder Zeit während der Ausbildung gewährt werden. Ziele sind, einen Ausbildungsabbruch zu verhindern und die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Für das Unternehmen fallen keine Kosten an.

Weitere Informationen zu beiden Angeboten gibt es beim Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur 0800 / 4 5555 20 oder unter www.arbeitsagentur.de und weiter unter „Unternehmen“ und dann „Finanzielle Hilfen“.

Für Unternehmen wird es vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung immer wichtiger, sich als attraktives Ausbildungsunternehmen zu positionieren. Bei der Mölders-Gruppe gehört dazu auch der regelmäßige Austausch der Ausbilder untereinander. Das Unternehmen hat nach eigenen Angaben schon oft positive Erfahrung mit Bewerbern mit vermeintlichen Makeln gemacht. Ruben Bauer erinnert sich an einen Azubi, der in einem anderen Betrieb gescheitert war, dann zur Mölders-Gruppe wechselte: „Der bekam ausbildungsbegleitende Hilfen und am Ende hat er einen Einser-Abschluss gemacht.“

Es sind Beispiele wie diese, die Ausbildungsakquisiteurin Vanessa Densow helfen, auch andere Betriebe davon zu überzeugen, ihren Schützlingen eine Chance zu geben. Manchmal läuft sie damit offene Türen ein. Doch oft genug sind auch Berührungspunkte groß. Eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbunds zeigt zum Beispiel, wie entscheidend allein der Schulabschluss ist: Trotz sinkender Bewerberzahlen und zunehmender Besetzungsprobleme scheuen viele Unternehmen davor zurück, Jugendliche auszubilden, die maximal einen Hauptschulabschluss haben. Dabei könnte der stärkere Fokus

auf diese Gruppe von langfristigem Erfolg gekrönt sein. Denn während Abiturienten sich nach der Ausbildung oft für ein Studium entscheiden, bleiben Absolventen mit geringerem Schulabschluss dem Unternehmen eher treu und streben dort den nächsten Karriereschritt an.

Was sie nach der Ausbildung machen wird, weiß Theresa Paulus noch nicht. Idealerweise wartet auf sie ein fester Arbeitsplatz. „Unternehmen scheuen sich allerdings oft vor Menschen, die vielleicht mal nicht die besten Startvoraussetzungen mitbringen“, sagt Matthias Döbel: „Dabei sind unter ihnen ganz tolle Persönlichkeiten, die ein Ziel vor Augen haben und sehr motiviert sind. Wegen ihrer schwierigen Biografien wissen sie das strukturierte Arbeitsleben oft besonders zu schätzen.“ Bis zu 50 Prozent der Teilnehmenden finden direkt im Anschluss ihrer Ausbildung eine Anstellung. Nach zwei oder drei Jahren haben bis zu 70 Prozent der Absolventen einen Job gefunden. „Da ist noch Luft nach oben“, sagt Matthias Döbel. Das Geistliche Rüstzentrum hat in der Vergangenheit sieben Azubis übernommen, die inzwischen feste Mitarbeiter in der Verwaltung, Tischlerei, im Hauswirtschaftsbereich und in der Gärtnerei sind. „Und wir sind total zufrieden mit ihrer Arbeit.“

Fotos: Andreas Tamme



Castanea Resort

★★★★ superior

Ihr Tagungs- & Eventhotel vor den Toren Hamburgs, für Ihre Veranstaltung bis zu 280 Personen. Professioneller Tagungsservice, hauseigener Golfplatz, 1.700 m² Spa und Wellness pur, für Sie zugeschnittene Rahmenprogramme.

Neugierig? Dann rufen Sie mich gerne an unter Tel.: 04131/ 22 33 24 20 oder per Email unter e.harden@castanea-resort.de



BEST WESTERN PREMIER Castanea Resort Hotel
Inh.: R. Adank · Schanzebecker Weg 25 · 21365 Adendorf/Lüneburg
Tel.: +49 (0)41 31-22 33 24 20 · Fax +49 (0)41 31-22 33 22 33
www.castanea-resort.de