



Kick Off – QuABB

Modellprogramm
"Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb"

03. Juni 2009 Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung - Plenarsaal Kaiser-Friedrich-Ring 75, 65185 Wiesbaden

Das Problem der Ausbildungsabbrüche aus Sicht der Wirtschaft

Fallstudie:

Implementierung eines Monitorsystems zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Dr. Udo Lemke

Gefördert aus Mitteln des Landes Hessen und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds













Dr. Udo Lemke 3. Juni 2009

Agenda



0	Kurzdarstellung Provadis
1	Bedeutung des Themas aus Sicht der Wirtschaft
2	Fallstudie: Monitorsystem
3	Fazit



Kurzdarstellung Das Unternehmen Provadis ... Zahlen, Daten, Fakten

•	Bewerbungen (pro Jahr)	12.000
•	Anzahl der Auszubildenden	1.500
•	Ausbildungsberufe	40
•	Weiterbildungsthemen	>250
•	Teilnehmer Fort-/Weiterbildung (pro Jahr)	10.000
•	Studenten	300
•	Umsatz (Mio Euro 2007)	34

... Standorte

- Frankfurt am Main
- Marburg

chst: mehr tigten

Industriepark Höchst: 100 Unternehmen mit mehr als 22.000 Beschäftigten

Kurzdarstellung Das Unternehmen Provadis ... Profil



- gegründet 1997 als Spin off aus der Hoechst AG
- größter Ausbildungsanbieter in Hessen
- Human Performance Solution aus einer Hand
- 150 Mitarbeiter (Naturwissenschaftler, Ingenieure, Informatiker, Techniker, Meister, Psychologen, Ökonomen, Pädagogen, Soziologen, Wirtschaftswissenschaftler ...)
- 150 regelmäßig qualifizierte freiberufliche Trainer (Professoren verschiedener Fachrichtungen, muttersprachliche Trainer, Experten auf verschiedenen Fachgebieten)
- mehr als 40 Jahre professionelle Personalentwicklung
- eigene umfassende Infrastruktur State of the Art: Technika (Biotechnologie, Chemie, Pharma), technische Werkstätten, Labore (Gentechnik-S1, Chemie, Physik, Biologie), Simulationszentren, IT-Infrastruktur
- Provadis
 - ein Unternehmen der Infraserv Höchst Gruppe



Leistungen in der Ausbildung





... Rekrutierung

- Bewerbergewinnung
- Eignungsdiagnostik
 - Bewerbungssichtung
 - Eignungstest
 - Interview
 - Bewerberverwaltung

oder

- Assessment-Center
- Empfehlung für Einstellung

... Ausbildung

- handlungsorientierte
 Fachausbildung in
 Seminaren und Praktika
- Planung und Organisation der betriebl. Ausbildung
- pädagogische Betreuung der Auszubildenden
 - Leistungsmonitoring
 - Fehlzeitenmonitoring
 - Verhaltensentwicklung
 - individuelle F\u00f6rderung

... Personaldienstleistungen

- Personaladministration
 - Vertragsausstellung
 - Eintragung bei der IHK
 - Führen der Personalakte
- Abrechnung
 - Vergütungsabrechnung
 - Reisekostenabrechnung
 - Essenszuschuss

^{*}Abschluss IHK Prüfung nach BBiG

Agenda



Kurzdarstellung Provadis
 Bedeutung des Themas aus Sicht der Wirtschaft
 Fallstudie: Monitorsystem
 Fazit



Warum ist die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen aus wirtschaftlicher Sicht wichtig?

Gesellschaftlicher Aspekt

(moralische) Verpflichtung gegenüber dem Individuum

Ein Abbruch kann für den Azubi auch beruflich das Ende bedeuten

Finanzieller Aspekt

Investition in Zeit und Geld zur Zukunftssicherung für das Unternehmen

Ausbildungsabbrüche bedeuten Kapitalverlust





Ursachen für Ausbildungsabbrüche

- falsche Berufswahl
 - Erwartungen an den Beruf werden nicht erfüllt
 - Ausbildung im Wunschberuf nicht gefunden
 - Berufswahl durch Dritte (z.B. Eltern) bestimmt
- finanzielle Probleme
- "negativer Einfluss" in Ausbildungszeit
- Prüfungsangst
- eingeschränkte Perspektiven (Beschäftigungsaussichten)



Strategien zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

- größte Sorgfalt bei der Bewerberauswahl
 - ganzheitliche Eignung (Intelligenz, Persönlichkeit, Neigung, Gesundheit)
 - Einstellung (Motivation,...)
- Coaching während des Ausbildungsprozesses
 - Menschen entsprechend ihrer Begabung fordern und fördern
 - Freiräume schaffen / Grenzen setzen
 - aktive Beobachtung der Azubis im Ausbildungsprozess
 - Lösungen in persönlich schwierigen Situationen erarbeiten
 - Rolle des Ausbilders / Betreuers neu definieren
- Perspektiven für die Zeit nach der Ausbildung geben



Maßnahmen

- neues Rollenverständnis des Ausbilders etablieren (change management)
- Schulung von Ausbildungspersonal
- <u>einheitliches</u> Früherkennungssystem aufbauen
- Prozesse definieren
- Ziele setzen
- Case Management

Agenda



0 Kurzdarstellung Provadis

1 Bedeutung des Themas aus Sicht der Wirtschaft

2 Fallstudie: Monitorsystem

3 Fazit



Fallstudie: Implementierung eines Monitorsystems zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Problem / Business Case:

Provadis verliert pro Jahr (2001 bis 2005) ca. 20 Ausbildungsaufträge durch Auszubildende, die ihre Ausbildung im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr abbrechen.

Ziel:

Reduzierung der Ausbildungsabbrüche um die Hälfte pro Jahr.

Nutzen:

Vermeidung von Unzufriedenheit/Verlust der Kunden, die anteilig für eine Leistung bezahlt haben, ohne den Gegenwert einer ausgebildeten Person zu erhalten.





Welche Anforderungen haben der Kunde und wir an einen "guten Auszubildenden"

Kritische Abweichungen	Anforderungen	Abweichungen
Unentschuldigte Fehlzeiten	0 Fälle und Tage	> 0 Fälle und Tage
Krankheitsbedingte Fehlzeiten	max. 2 Fälle/Jahr	> 2 Fälle / Jahr
	max. 20 Tage/Jahr	> 20 Tage / Jahr
Durchschnitt Teamverhalten	< 2,5	≥ 2,5
Durchschnitt Leistungsbereitschaft	< 3,0	≥ 3,0
Durchschnitt Zuverlässigkeit	< 2,5	≥ 2,5
Notendurchschnitt Berufsschule	≤ 3,0	> 3,0
Gesamtbewertung Beurteilung	besser gleich (≥) z	Anzahl < z

Datensammlung



- Die Intention der anstehenden Messung ist, herauszufinden, ob sich Auszubildende und Abbrecher bzgl. der zu erhebenden Daten unterscheiden und ob es Kriterien/Messgrößen gibt, die einen potenziellen Abbrecher erkennen lassen. Bezugspunkt bei der Messung sind bzgl. Leistung, Verhalten und Fehlzeiten die Anforderungen, die an einen "guten Azubi" gestellt werden
- Die Messung wird in dem Wissen durchgeführt, dass es durchaus Azubis gibt, die in Leistung und Verhalten unauffällig bzw. gut sind und trotzdem die Ausbildung abbrechen







Festlegung der Stichproben



In der weiteren Bearbeitung werden die kritischen Abweichungen in zwei Vergleichsgruppen gemessen:

- **1. Gruppe** sind die Azubis des Einstellungsjahrgangs 2002 über alle Lehrjahre, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.
- **2. Gruppe** sind alle Abbrecher der Einstellungsjahrgänge 2000 bis 2005 und deren zahlenmäßiger Verlauf über die Lehrjahre (Differenz der Anzahl Abbrecher zwischen den Lehrjahren entspricht der Abbrecherzahl im Lehrjahr).

	1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr		4. Lehrjahr	
	Einst. 2002	Abbr. 00-05						
Anzahl Azubis (Datensätze) gesamt	352	146	352	57	296	23	119	10

Auswertung der Messgrößen





Einschränkung: trotz Relevanz reichen Kriterien nicht zur Differenzierung

Ursachenanalyse



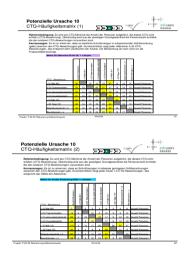
Zwei Fragen:

- 1. Warum brechen Azubis die Ausbildung ab?
 - Interviews
 - Weitere potenzielle Ursachen (Überprüfung von "Märchen")
- 2. Warum erkennen wir nicht deutlicher potenzielle Abbrecher?

Potenzielle Ursachen	Relevanz
Abbrecher sind zu jung	n
Abbrecher kommen aus großstädtischem Einzugsgebiet	n
Wohnen im Wohnheim	n
Abbrecher stammen aus anderem Kulturkreis/Nationalität	naja

Ursachenanalyse



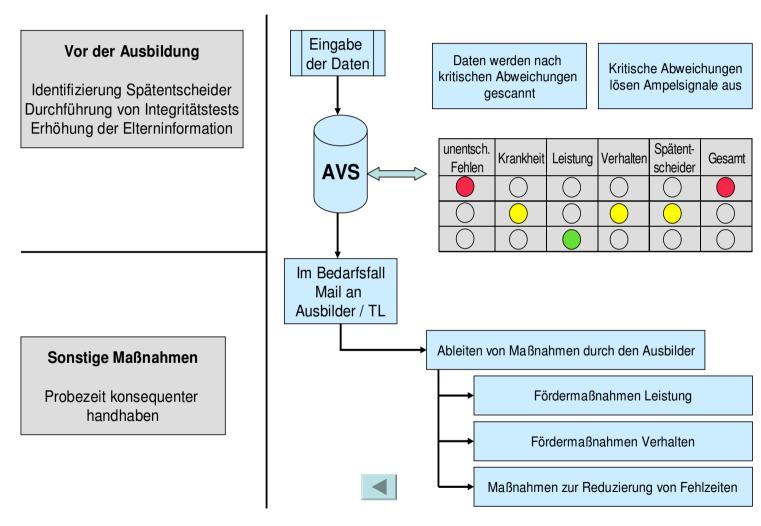


Potenzielle Ursachen	Relevanz
Auswahlsystem bzgl. fachl. Eignung reicht nicht	n
Auswahlsystem bzgl. Verhalten reicht nicht	j
Kein Monitoring der Spätentscheider	j
Zu wenig Info über Beruf bei Bewerber (Eltern)	n/(j)
Überführung in anderen Beruf	n
Keine Fördermaßnahmen im 1. Lj. bzgl. Leistung	j
Keine Fördermaßnahmen in Ausb. bzgl. Verhalten	j
Geringere Betreuung im 2. Lehrjahr im Vergleich zum 1.	n
Uneinheitliches Betreuungsmodell bei Fehlzeiten	j
Kein Betrachtungsmodell bzgl. Kombination der kritischen Abweichungen	j



Die Lösungsmaßnahmen

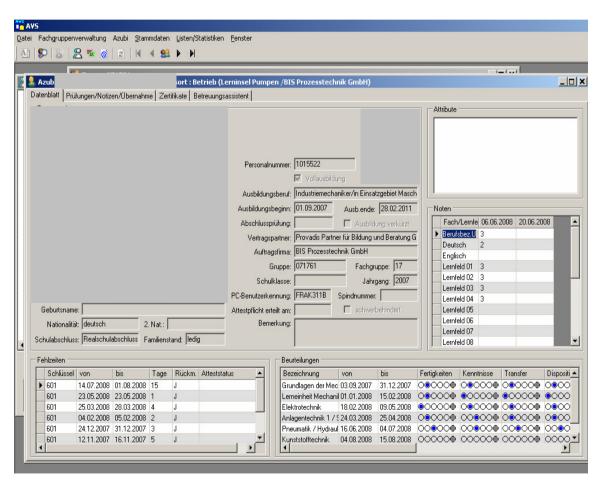


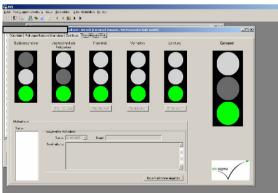


AVS: Software zur Azubi-Administration (Ausbildungsverwaltungssystem)

Umsetzung der Lösungen

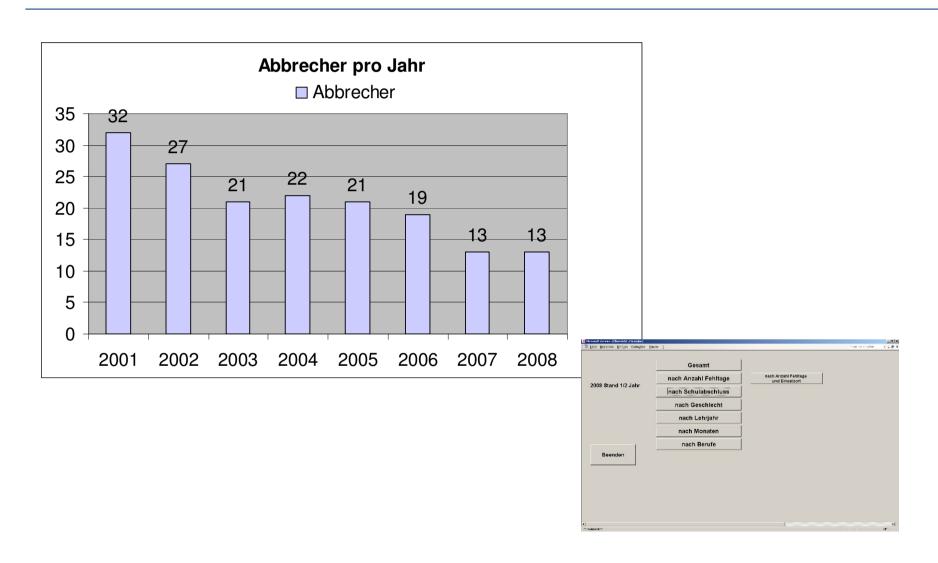






Entwicklung über die Jahre





Agenda



Kurzdarstellung Provadis
 Bedeutung des Themas aus Sicht der Wirtschaft
 Fallstudie: Monitorsystem

Fazit



- Industrie und Wirtschaft versucht aus Eigeninteressen Ausbildungsabbrüche mit allen Mitteln zu vermeiden (gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Aspekt)
- These: Potenziale und Erfahrungen zur Reduzierung der heutigen Abbrecherquote um mindestens die Hälfte sind vorhanden
 - Professionalisierung der Berufsberatung / Bewerberauswahl
 - Früherkennungssystem (Monitoring) zur Identifikation gefährdeter Azubis
 - Rolle des Ausbilders (Coach) neu definieren
 - Ausbildungspersonal schulen
- Das Ziel zur Senkung der Abbrecherquote ist nur durch Zusammenwirken von Berufsschulen und Betrieben darstellbar. Es bedarf einer neuen Rollendefinition des Ausbilders/Lehrers sowie klaren Prozessstrukturen.