


Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis

Frankfurt, den 20. September 2012

Christian Hauch (Programmleiter „Startklar“)
Wolfgang Haas (Leiter Berufsbildung)



Chart 2



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis

1. Sozialpädagogisch betreute Ausbildungsgänge/ Sonderprogramme der Fraport AG
2. Gründe für Ausbildungsabbrüche
3. Mangelnde Ausbildungsreife (Definition)
4. Abbruchprävention im Projekt „Jugend Mobil“
5. Konzept einer Abbruchprävention
6. Handlungsempfehlungen
7. Was beugt einem Ausbildungsabbruch vor?

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 3

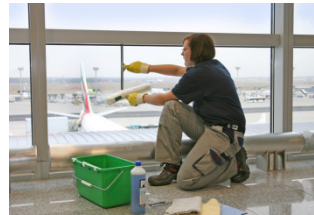


Externes Ausbildungscoaching für den Ausbildungsberuf der Gebäudereiniger/-innen:

Durchführung:

KUBI (Verein für Kultur und Bildung e. V.)

- Stationäres Ausbildungscoaching (dreistündiges Gruppenintensivcoaching vor Ort)
- Mobiles Ausbildungscoaching
Telefonisch (1,5 Stunden/ Woche)



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 4



„Startklar“ Das Berufsvorbereitungsprogramm der Fraport AG

- Einstiegsqualifizierung (8 Monate) zur Vorbereitung auf einen Ausbildungsplatz im technischen Bereich der Fraport AG

Elemente:

- Breit gefächerte fachliche Qualifizierungsmodule
- Förderunterricht in Mathematik und Deutsch
- Training der Sozial- und Methodenkompetenz
- Sportprogramm zur körperlichen Fitness



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 5



„Startklar“ Das Berufsvorbereitungsprogramm der Fraport AG

Rahmenbedingungen:

- 12 Teilnehmer pro Jahrgang
- Bei Eignung erhalten die Teilnehmer einen Ausbildungsplatz bei der Fraport AG.
- Die Vergütung: 432 € sowie ein Job-Ticket.



Zielberufe:

- Anlagenmechaniker/-in
- Elektroniker/-in
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Mechatroniker/-in
- Werkfeuerwehrmann/-frau

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 6

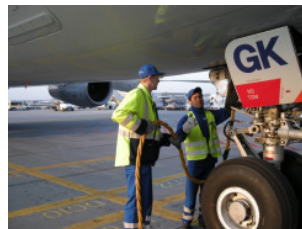


„Jugend Mobil“ Das Qualifizierungsprogramm der Fraport AG

- In den Arbeitsprozess integriertes Qualifizierungsprogramm (2 Jahre)

Elemente:

- Paten als feste Ansprechpartner
- Team-Tage
- Outdoor-Seminar



Intention:

- Qualifizierung-> Stabilisierung
-> Integration-> Übernahme

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 7



„Jugend Mobil“ Das Qualifizierungsprogramm der Fraport AG

Zielgruppe:

- Alter: 18 –24 Jahre
- Geschlecht grundsätzlich männlich
- als arbeitslos gemeldet (3 Monate)
- Zweimal 12 Teilnehmer pro Jahr

Die Vergütung:

- 1300 €, Schichtzulagen, Jobticket

Entwicklungsmöglichkeit:

- Bei Eignung erhalten die Teilnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Airport Personal Service GmbH (APS), spätere Übernahme bei Fraport AG möglich.



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 8



2. Gründe für Ausbildungsabbrüche

Möglicher Grund:

1. falsche Berufswahl.

2. Gründe liegen **in der Person** und deren sozialen Umfeld:
„mangelnde Ausbildungsreife“

3. Gründe liegen in der „**gestörten**“ **Beziehung** zum Betrieb und dessen Repräsentanten (Ausbilder/ Kollegen/ Vorgesetzte)

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 9



3. Mangelnde Ausbildungsreife (Definition)

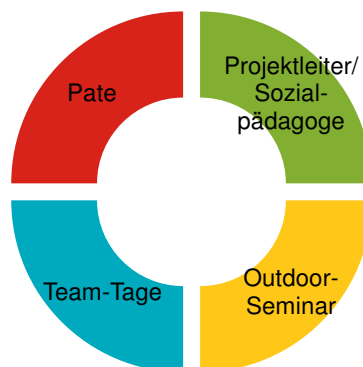
1. **Dem Auszubildenden mangelt es an folgenden sozialen Schlüsselkompetenzen:**
 - Motivation
 - Verantwortungsbewusstsein (sich selbst und dem Unternehmen gegenüber)
 - Frustrationstoleranz
 - Durchhaltevermögen
 - Praxistauglichkeit
 - Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen
2. **Der Auszubildende zeigt folgende Verhaltensweisen:**
 - Übersteigertes Anspruchsdenken/ stark ausgeprägte Ich-Bezogenheit
 - Fehlende Fähigkeit zum Perspektivenwechsel
 - Mangelnde Selbsteinschätzung
 - Passive Arbeitshaltung (sieht nicht, was zu tun ist, denkt nicht im Prozess)
 - Mangelndes Rechts-/ Unrechtsbewusstsein

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 10



4. Abbruchprävention im Projekt „Jugend Mobil“



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 11



Strukturelle Herangehensweise

1. Patensystem

Funktion:

Jedem Teilnehmer wird ein Pate zugewiesen, der ihn über zwei Jahre im Prozess der Arbeit betreut

Vorteile:

Enge Führung, enge Beziehung, Vorbildcharakter, konsequentes Eingreifen, Unter-/Überforderung austarieren, „Beistand“ bei Aufgaben mit hohem Frustrationspotential, direktes Feedback in Form von Kritik oder Lob, Ansprechpartner

Nachteile:

Hoher Personaleinsatz, zusätzliche Aufgabe für den Mitarbeiter, der die Patenfunktion übernimmt

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 12



Strukturelle Herangehensweise

2. Sozialpädagogische Betreuung

Konzept:

Erarbeitung eines pädagogischen Gesamtkonzepts zur Verbesserung der Sozialkompetenzen

- Regeltermine mit den Ausbildern und Teilnehmern
- Klare Regeln und Strukturen im Arbeitsalltag

Konfliktmediation:

- Konflikte zwischen dem Paten, Vorgesetzten und Teilnehmer

Vereinbarungen:

(z. B. in Form von „Verträgen“)

- der Teilnehmer benötigt etwas, was er in Händen hält
- etwas das begreifbar macht, was von ihm verlangt wird
- das für ihn nachvollziehbar, nachlesbar ist
- mit ihm ausgehandelt und von ihm unterzeichnet

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 13



Strukturelle Herangehensweise

3. Team-Tage:

Konzept:

- | | |
|---|--|
| Monatliches Treffen der Gruppe | • Konfliktbeispiel: |
| Bearbeitung von Fachthemen und Konflikten aus der Arbeitswelt in der Gruppe | • Konflikte ruhig vortragen |
| Bearbeitung privater Probleme unter vier Augen | • Genau beschreiben (Inhalte, Fakten, eigene Haltung) |
| Lösungswege absprechen: z. B. Mediationsgespräche, Vereinbarungen, Verhaltensänderung | • Reaktion des Gegenübers (unter Anleitung) differenziert betrachten |
| | • Eigene Anteile erkennen |
| | • Kompromiss erörtern (unter Beteiligung der Gruppe) |

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 14



Strukturelle Herangehensweise

4. Outdoor-Seminar

Was ist das „Outdoor-Seminar“?

- sechstägiges Team-Training
- Jugendzentrum Ronneburg
- 24 Teilnehmer bzw. Auszubildende
- Trainer/Betreuer (Projektleiter, Sozialpädagogen, Paten und Vorgesetzte aus dem Betrieb, die direkt mit den Jugendlichen arbeiten)

Grundzüge des Seminaufbaus:

- fiktive Firmengründung (zwei konkurrierende Firmen):
- Funktionen der Teilnehmer werden selbstständig festgelegt: Geschäftsführer, Vorarbeiter, Arbeiter, Pressesprecher, Öffnungszeiten
- „Einnahmen“ werden durch erlebnispädagogische „Spiele“ (Aufgabenstellungen) erwirtschaftet und müssen verwaltet werden (Buchführung, Investitionen in Hilfsmittel)

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 15



Strukturelle Herangehensweise

4. Outdoor-Seminar



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 16



Strukturelle Herangehensweise

4. Outdoor-Seminar

1. Die Teilnehmer machen die Erfahrung eines Perspektivenwechsels. Sie sehen die Belange des Betriebs, müssen sich organisieren, Konflikte austragen, Ziele aushandeln und Abmachungen einhalten – um erfolgreich zu sein.
2. In anschließenden Feedbackrunden wird seitens der beobachtenden Trainer Kritik geübt und Lob verteilt.
3. Auch innerhalb der Teams werden Feedback-Runden abgehalten, in denen die Jugendlichen lernen, sich konstruktiv zu kritisieren, Kritik anzunehmen und daraus abgeleitete Verhaltensänderungen durchzuführen.

Die **Konkurrenzsituation** mit der anderen Gruppe stellt einen gewissen „**Ernstcharakter**“ her.

Die **Gruppendynamik** sorgt dafür, dass kein Teilnehmer sich der Arbeit verweigert.

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 17



5. Konzept einer Abbruchprävention



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 18



Struktur - für Auszubildende

Die **betrieblichen Abläufe** müssen dem Auszubildenden in ihrer Struktur bekannt sein.

- Der Azubi sollte seine Arbeit im Kontext dieser Abläufe sehen und verstehen.
- Es sollte dem Azubi klar sein, wer der direkte **Ansprechpartner vor Ort** ist und an wen er sich bei persönlichen Problemen wenden kann.
- Die **an den Azubi gerichteten Erwartungen** müssen **klar formuliert** und **von ihm verstanden** sein.

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 19



Struktur - für Ausbilder

Anzeichen für Ausbildungsabbrüche erkennen:

- häufiger werdende Verspätungen
- anhaltende Unlust und Desinteresse an der Arbeit
- andauernde Müdigkeit und Gereiztheit
- depressive Verstimmungen, etc.

Anlaufstellen für Hilfsmaßnahmen müssen bekannt und zugänglich sein

(Gibt es Sozialarbeiter, Psychologen oder Betriebsärzte im Unternehmen? Gibt es einen „altgedienten“, erfahrenen Kollegen, der unterstützend eingreifen kann?)

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 20



Anreize

1. Vorbilder:

- Projektleiter/Sozialpädagoge
- Paten
- Kollegen in verantwortungsvoller Position
- Vorgänger im Projekt, die betrieblich aufgestiegen sind.

2. Berufsaussichten:

- Ausbildungsplatz („Startklar“)
- IHK-Abschluss (Gebäude-Reiniger)
- Fester Arbeitsvertrag („Jugend Mobil“)

Beispiele:

- „Ich will mal so werden wie....“
- Der Sozialpädagoge hat einen gebrochenen Fuß – kommt aber trotzdem, und kümmert sich um seine Arbeit. (Das nehmen die Jugendlichen sehr genau wahr)
- „Ich brauche niemanden mehr, der mich motiviert, kontrolliert.“

Ziel:

Eine erwachsene Arbeitshaltung abschauen und aufbauen.

Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 21



Führung

- Zum Ausbildungsabbruch neigende Jugendliche haben eventuell wenig Führung erfahren durch Eltern, Lehrer, ihr soziales Umfeld.
- Realistische Selbsteinschätzung fördern
- Ziele vorgeben
- Im Arbeitsprozess begleiten
- Klare Arbeitsanweisungen
- Klare Hierarchiestrukturen
- Arbeitsabläufe permanent wiederholen
- Welche Ziele werden verfolgt?
- Wie kommt der Auszubildende Schritt für Schritt dorthin?
- Welches ist der konkrete nächste Schritt in der Umsetzung des Weges dorthin?



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

Chart 22



Anleitung

Paten:

- Enge Bindung zwischen Azubi und Pate
- Konsequenzen erfolgen sofort
- Pate kann angemessen auf Unter-/ Überforderung und Frustration reagieren
- Pate ist direkter Ansprechpartner für pädagogische Betreuung



Erfolgreiches Ausbildungsmanagement (im Sinne einer Abbruchprävention) in der betrieblichen Praxis, 20. September 2012

