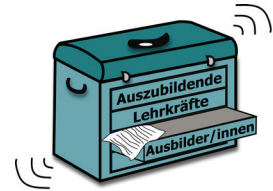




Broschüre Ausbildungsabbruch „Gemeinsam (Aus-)bilden!“



Kurzbeschreibung zum Einsatz und zur Funktion:

<i>Zielgruppe:</i>	Ausbilderinnen und Ausbilder
<i>Inhalt:</i>	Informationen zum Thema Ausbildungsabbruch und Konflikte
<i>Funktion/ Ziel:</i>	Broschüre zum Thema Ausbildungsabbruch, um Auszubildende für das Thema zu sensibilisieren
<i>Form:</i>	Zum Ausdrucken und Lesen am Bildschirm
<i>Einsatz/ Dauer:</i>	15 Minuten Lektüre
<i>Einsatzort:</i>	Ausbildungsbetrieb



QuABB
**Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung
in Berufsschule und Betrieb**

Gemeinsam (Aus-)bilden!
Eine Broschüre zum Thema Ausbildungsabbruch



Wir begleiten Sie bei der erfolgreichen Ausbildung!

Foto Titelblatt: ©Shutterstock
Redaktion: Bernd Wojack, Dr. Sabine Beck

Ausbildungsabbrüche und Konflikte

Dem Berufsbildungsbericht von 2012 ist zu entnehmen, dass im Zeitraum von 2007 bis 2010 bundesweit insgesamt 23 % der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst wurden. Das bedeutet, jeder fünfte im Jahr 2007 geschlossene Ausbildungsvertrag wurde vor der Prüfung beendet.

In Hessen sind es nach der Probezeit noch 5,7% jährlich (Hessen Agentur 2010). Die Ursachen sind vielfältig (falsche Berufswahl, persönliche Probleme der Azubis, mangelnde persönliche Chemie, Streit mit Kollegen, Insolvenzen der Firmen).

Nicht jede Vertragsauflösung bedeutet ein erfolgloses Ende der Ausbildungsbemühung. Aber es gibt noch viele "echte" Abbrüche von Ausbildungen.

Ein Ausbildungsabbruch kann negative Folgen für den Betrieb haben:

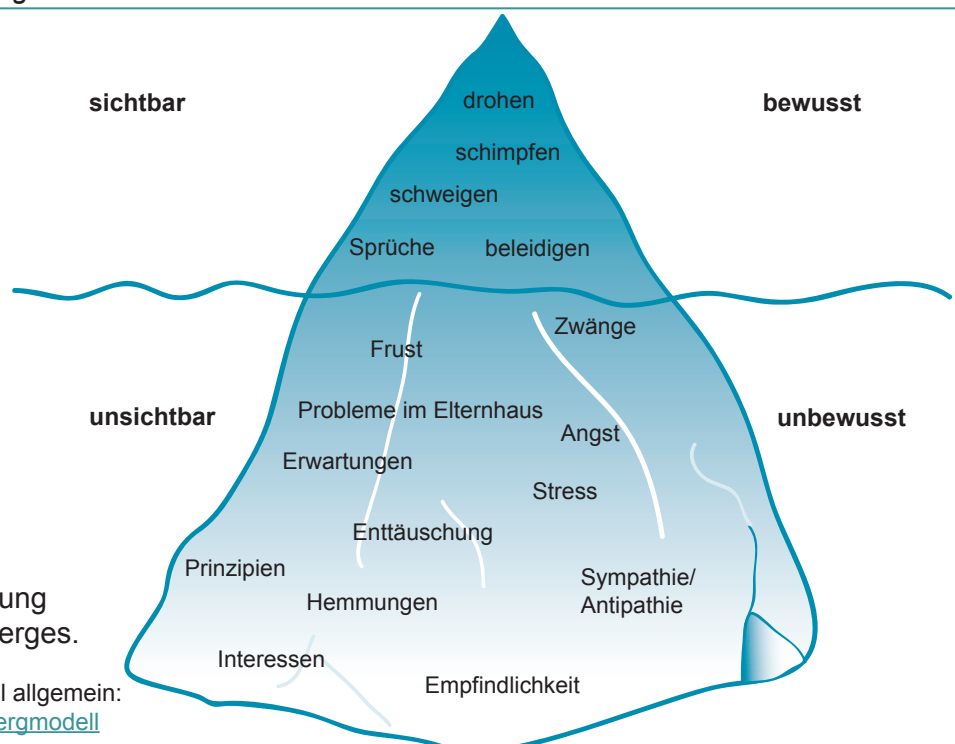
- finanzieller Verlust, hoher Verwaltungsaufwand
- eventuell keine Nachbesetzung des Ausbildungsplatzes und
- fehlender Fachkräftenachwuchs.

Die durchschnittlichen Nettokosten einer Vertragslösung für Betriebe liegen bei 6.826 €, im Handwerk bei 7.138 €, bei IHK-Berufen 7.700 €; bundesweit kommen so rund 580 Mio. Euro für die Betriebe an Kosten bis zum Zeitpunkt der Vertragslösung zusammen. (BIBB 2012: Betriebliche Kosten von Vertragslösungen - Datengrundlage sind hier Zahlen aus dem Jahr 2007)

Die Erfahrungen zeigen, dass selten nur ein Problem der Anlass für einen Ausbildungsabbruch ist. Meistens sind es mehrere Probleme, die zusammenkommen und sehr vielschichtig sind. Dieser längere Prozess schwelt lange wie ein unterirdischer Vulkan im Unsichtbaren und kommt letztlich erst sehr spät zum Ausbruch. Verschiedene Problembereiche bewirken das vorzeitige Ende einer Ausbildung: falsche Berufswahl oder fehlende Berufsorientierung, persönliche Probleme oder Probleme in der Berufsschule, Streit mit Kollegen oder Ausbildern, Konflikte im sozialen Umfeld u.v.m..

Das Kernproblem bei Ausbildungsabbrüchen ist häufig mangelnde Kommunikation und fehlende Konfliktfähigkeit der Beteiligten!

Eisberg-Modell



Der Streit oder die Kündigung ist nur die Spitze des Eisberges.

Informationen zu Eisberg-Modell allgemein:
<http://de.wikipedia.org/wiki/Eisbergmodell>



Broschüre Ausbildungsabbruch „Gemeinsam (Aus-)bilden!“

Die Beteiligten kommunizieren einmal auf der erkennbaren Sachebene und einmal auf der verdeckten Beziehungsebene. Es geht um logische Zusammenhänge auf der Sachebene, die meist problemlos zu beschreiben sind. Dabei handelt es sich um gemeinsame arbeitsrelevante Bereiche (z.B. Arbeitsaufträge, Ziele und Organisatorisches). Auf der Beziehungsebene handelt es sich um psychologische und psychosoziale Zusammenhänge. Es geht auf dieser Ebene sowohl um positive als auch um negative zwischenmenschliche Gefühle und Stimmungen. Die Dinge sind hier viel komplizierter, oft verborgen und nur schwer in Worte zu fassen. Daher ist es wichtig, rechtzeitig klärende Gespräche zu führen und noch besser, regelmäßige Gespräche durchzuführen. Dabei sollten Gründe, Folgen, Lösungen, Ziele und Erwartungen für die Zukunft angesprochen werden.

Der Beginn einer Ausbildung als einschneidendes Erlebnis

Der Ausbildungsbeginn bedeutet für einen Jugendlichen eine sehr große Veränderung. Es ist wichtig zu wissen, was in einem jungen heranwachsenden Menschen in diesem, für ihn wichtigen, Lebensabschnitt vorgeht.

- Die Umorganisation des Alltags bedeutet Stress und ist eine große Herausforderung für die Auszubildenden.
- Der Abnabelungsprozess von den Eltern beginnt.
- Sie sind auf Orientierungssuche. Die Lebensplanung und Vorstellungen von der eigenen Identität befinden sich in der „Experimentierphase“.
- Es gibt Probleme in der Partnerschaft. Sie ringen mit der „ersten Liebe“.
- Sie haben vielleicht erste Erfahrungen mit Alkohol und Drogen.
- Es kommt zu Konflikten mit dem Freundeskreis.
- Eine eigene Wohnung oder fehlender eigener Wohnraum sorgen für Unsicherheit; hinzu kommen Geldnöte bzw. der Umgang mit dem ersten selbstverdienten Geld.

Abbrüche kündigen sich an – schwache Anzeichen rechtzeitig erkennen

Was könnte ein Signal für einen bevorstehenden Ausbildungsabbruch sein?

- mangelnde Ergebnisse bei den praktischen Arbeiten
- schwache schulische Leistungen
- häufige Unpünktlichkeit
- unentschuldigtes Fehlen, häufige Krankmeldungen
- auffällige und massive oder auch plötzliche Verhaltensänderung
- Veränderung des sozialen Umfeldes
- Streit mit den Auszubildenden, Kollegen oder Vorgesetzten
- widersetzt sich wiederholt Arbeitsaufträgen
- private Probleme: Streit mit Eltern, Probleme mit der Freundin, Schulden, schlechte Wohnsituation
- reagiert auf Misserfolge in der Ausbildung frustriert
- reagiert auf Kleinigkeiten aggressiv und unkontrolliert und ist häufig launisch und reizbar
- mangelnde Kommunikationsfähigkeit, ist schweigsam und lieber alleine



Was können Ausbildende machen, um einem Abbruch entgegenzuwirken?

Vor der Einstellung eines Auszubildenden sollte das Einstellungsverfahren gut durchdacht und vorbereitet sein. Durch ein vorgeschaltetes Praktikum und durch eine gezielte Befragung hinsichtlich der Berufsinteressen des Bewerbers können Abbrüche durch eine falsche Berufswahl des Jugendlichen vermieden werden. Außerdem sollte in den ersten Tagen über feststehende Regeln gesprochen werden und gemeinsame Vereinbarungen z.B. für das Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit, Unpünktlichkeiten, Überstunden und zum Umgang mit Fragen verabredet werden. Diese Regeln und Absprachen sollten in der Folge regelmäßig wiederholt werden. Durch Wiederholungen können sich Jugendliche die wichtigen Regeln besser merken, und gerade in den ersten Tagen kommt so viel Neues dazu, was sich der Auszubildende merken muss. Gegebenenfalls kann man eine Zusatzvereinbarung unterschreiben lassen, um eine höhere Verbindlichkeit zu erzielen.

Des Weiteren ist es wichtig, gerade in den ersten Tagen eine gute Beziehungsebene zu dem Auszubildenden aufzubauen. Der persönliche Kontakt ist für beide Seiten wichtig, um später Störungen auf der Beziehungsebene rechtzeitig zu erkennen. Nur so können Sie frühzeitig reagieren, warten Sie nicht erst ab. Neben dem persönlichen Kontakt kann auch der Kontakt zu den Eltern wichtig sein, weil Eltern helfen können, rechtzeitig auf Probleme oder Stimmungsschwankungen zu achten. Vorschlag: Eltern im Laufe der Ausbildungszeit zu zwanglosen Anlässen in den Ausbildungsbetrieb einladen z. B. beim Tag der offenen Tür.

Am Wichtigsten dabei ist ein guter Austausch und festgelegte Regeln für das Miteinanderreden. Führen Sie regelmäßige und gut vorbereitete Gespräche durch. Falls es zu Schwierigkeiten während der Ausbildung kommen sollte, führen Sie ein Gespräch über Gründe, Folgen, Lösungen und Ziele. Führen Sie das Gespräch zunächst unter vier Augen und weisen Sie den Azubi nicht vor den Kollegen zurecht. Erst dann sollten Sie ein Gespräch mit allen Beteiligten führen und versuchen, Lösungen gemeinsam mit dem Jugendlichen zu finden. Sollten Sie nicht unmittelbar an dem Konflikt beteiligt sein, nehmen Sie eine unparteiische Vermittlerrolle ein.

Weitere Einzelmaßnahmen könnten sein:

- betrieblich organisierte Nachhilfe anbieten oder ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) vermitteln und zusätzliche Prüfungsvorbereitung anbieten
- Berichtsheft regelmäßig überprüfen
- Zeugnisse und Arbeiten regelmäßig überprüfen, Kontakt zur Berufsschule halten
- Anerkennung, Motivation und Verständnis aufbringen (loben Sie Ihre/n Auszubildende/n auch bei kleineren Erfolgen!),
- Größere Zeitvorgaben für einzelne Aufgaben geben, um Überforderungen und Frustrationen zu vermeiden
- Fehler durch sachliche Kritik herausstellen und konstruktive Kritik äußern

Die QuABB Ausbildungsbegleitung hilft bei Problemen und Konflikten...

<http://www.quabb.inbas.com/standorte.html>