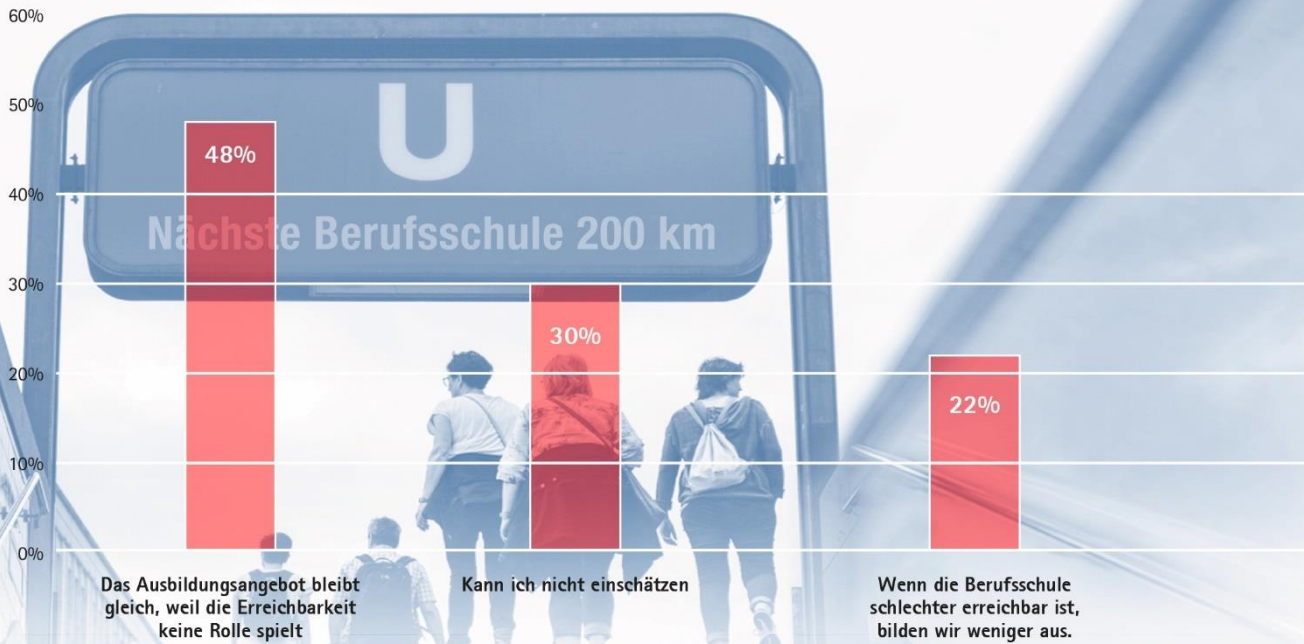


IHK N-Ausbildungsumfrage 2019

Wie wirkt sich die Erreichbarkeit der Berufsschule auf das Ausbildungsangebot aus?



Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

Weite Wege kosten Plätze

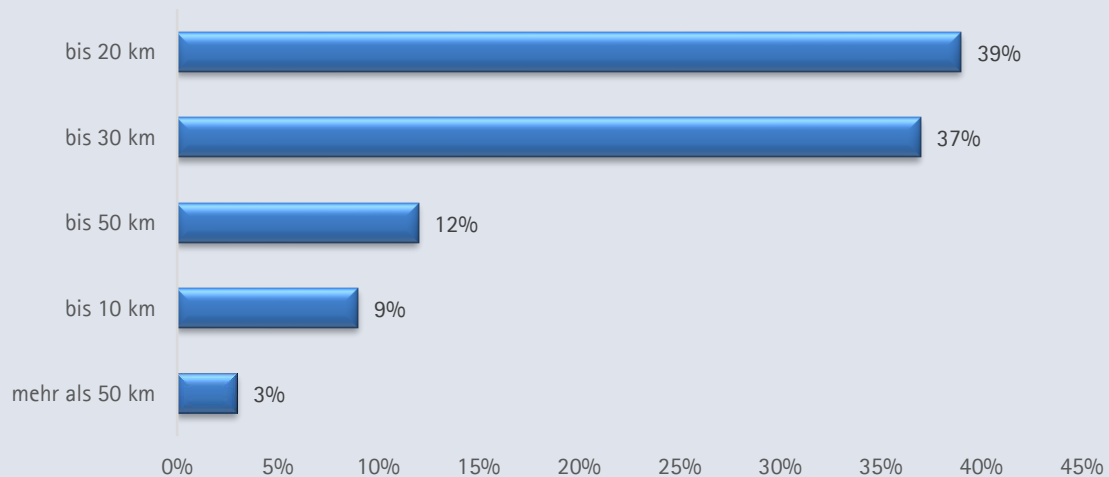
Auch wenn die Unternehmen sich dagegenstemmen und ihre Marketingaktivitäten bei der Anwerbung von Auszubildenden schon seit Jahren ausweiten – die Anzahl der Auszubildenden sinkt. Dies führt dazu, dass Berufsschulklassen kleiner werden und Beschulungsangebote zusammengelegt werden müssen. Ausbildung ist ein wichtiger Faktor in der Fachkräftegewinnung. Auch darum ist die Anzahl der Ausbildungsplätze ein Gradmesser für die regionale Zukunftsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund hat die IHK Niedersachsen (IHK N) in ihrer diesjährigen Ausbildungsumfrage gefragt, wie sich die Erreichbarkeit der Berufsschule auf das Ausbildungsangebot auswirkt. Von den 1340 Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sagt jedes fünfte, dass eine Berufsschule, die schlecht erreichbar ist, zu einer Verringerung der Ausbildungsplätze in ihrem Unternehmen führen würde. Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen kann die Auswirkungen noch nicht einschätzen und für knapp die Hälfte der befragten Ausbildungsunternehmen spielt die Erreichbarkeit der Berufsschule keine Rolle und das Ausbildungsangebot verändert sich nicht.

Der Erhalt von möglichst wohnortnahen und gut erreichbaren Berufsschulen muss hohe Priorität behalten, wenn die Entwicklungsfähigkeit ländlicher Regionen nicht gebremst werden soll. Vor diesem Hintergrund fordert die IHK N eine Beteiligung am Regionalmanagement, wenn es um die Verteilung der Berufe auf die Berufsschulen im Land geht.

Weitere Themen der aktuellen Umfrage waren die Auswirkung der Digitalisierung auf die Ausbildung, die Lage auf dem Ausbildungsmarkt und die Integration von ausländischen Auszubildenden.

Lesen Sie mehr zum Thema und zu den Handlungsempfehlungen der IHK Niedersachsen (IHK N) auf den folgenden Seiten im aktuellen „Fokus Niedersachsen“.

Welche Entfernung zur Berufsschule ist für die Auszubildenden zumutbar?

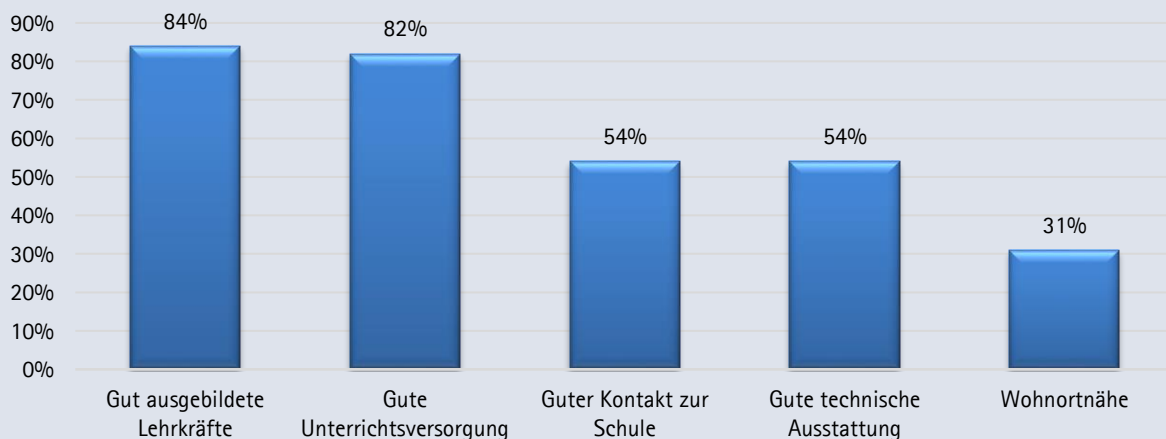


Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

Für die meisten Unternehmen sind Entfernungen zwischen 20 und 30 km bis zur Berufsschule zumutbar. Besonders aber die Ausbildungsbetriebe in der Gastronomie und im Handel bevorzugen überdurchschnittlich oft kürzere Entfernungen bis 10 km (19 bzw. 13 Prozent), da ihre Auszubildenden häufig weniger mobil sind. Die Wohnortnähe der Berufsschule ist für ein Drittel der Befragten ein wichtiger Faktor in der Beschulung.

Noch deutlich mehr Wert legen die Ausbilder auf gut ausgebildete Lehrkräfte (84 Prozent) und eine gute Unterrichtsversorgung (82 Prozent). Ein guter Kontakt zur Schule und eine gute technische Ausstattung ist mehr als jedem zweiten Unternehmen wichtig.

Welche Faktoren in der Beschulung der Auszubildenden sind für Ihr Unternehmen besonders wichtig? (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)



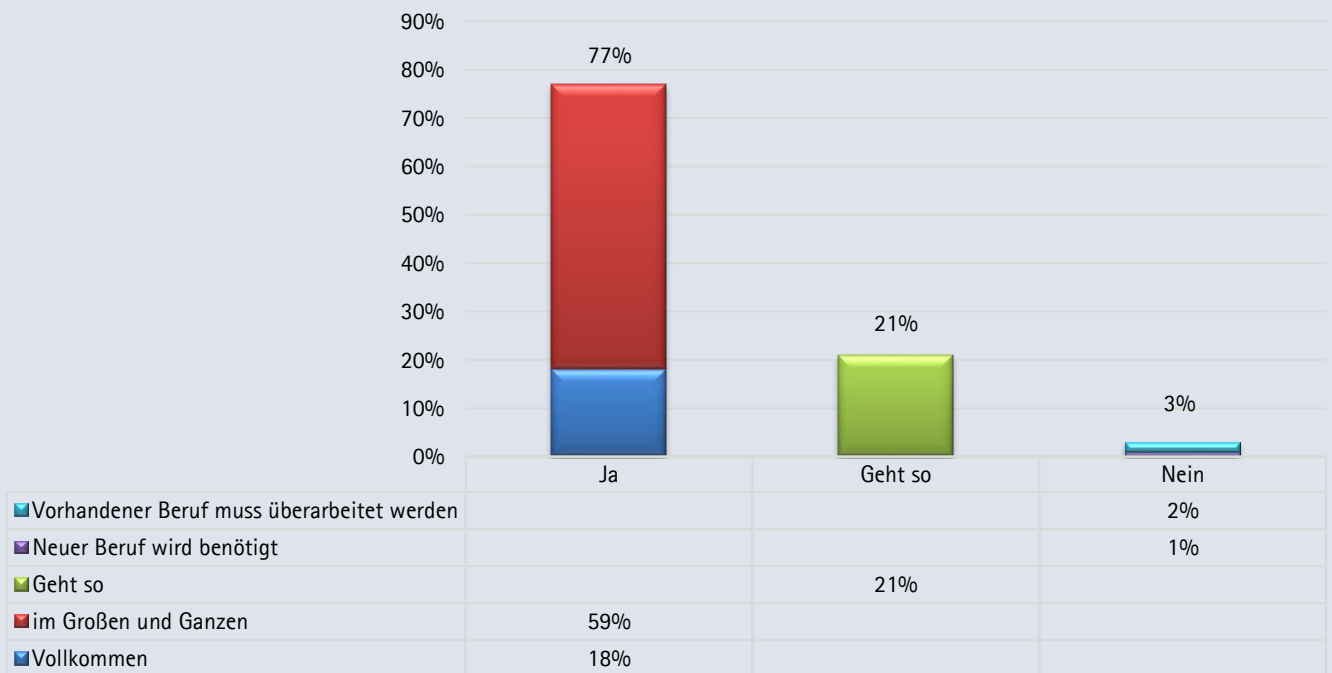
Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

Digitalisierung

Die (Arbeits-)Welt ist im Wandel, Prozesse und Arbeitsplätze verändern sich. Soweit nichts Neues. Neu ist die Geschwindigkeit

des Wandels, die auch manchen Unternehmer fordert. Vor diesem Hintergrund wollte die IHKN wissen:

Treffen die Ausbildungsberufe im Hinblick auf die Digitalisierung den betrieblichen Bedarf?



Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

Die große Mehrheit, nämlich 77 Prozent der befragten Unternehmen halten die bestehenden Ausbildungsberufe noch für zeitgemäß. Nur 3 Prozent der Teilnehmer denken, dass neue Berufe benötigt werden oder mindestens eine Überarbeitung notwendig ist. Diese Meinung äußern insbesondere Unternehmen aus der IT- und Medienbranche, deren Berufe unmittelbar und bereits jetzt stark von der Digitalisierung betroffen sind. Diesem Umstand wird schon Rechnung getragen, denn die IT-Berufe und der Mediengestalter Bild und Ton werden derzeit

modernisiert. Weitere Berufe, die sich im Neuordnungsverfahren befinden, sind u. a. die Kaufleute im Groß- und Außenhandel, die Bankkaufleute und die Papiertechnologen. Hier werden alle wichtigen Aspekte und Neuerungen, wie z. B. Digitalisierung und neue Produktionsverfahren berücksichtigt, um die Berufe zukunftsfest zu gestalten. Darüber hinaus mahnen die Unternehmen angepasste Lehrpläne, moderne Ausstattungen und darauf vorbereitete Lehrkräfte in den Berufsschulen an.

Anforderungen an Bewerber ändern sich

Die Digitalisierung wirkt sich zunehmend auch auf die Anforderungen an Bewerber aus. Zwar kommt es bei der Bewerbung für eine Ausbildung auch künftig auf gute Noten in Deutsch und Mathematik an, aber für 78 Prozent der Unternehmen werden IT-Kompetenzen bei der Rekrutierung zukünftiger Auszubildender immer wichtiger. Weitere entscheidende Kompetenzen sind

nach Meinung der Personalentscheider Selbstständigkeit (54 Prozent), Kommunikationsfähigkeit (53 Prozent) und strukturiertes Arbeiten (50 Prozent), um den Anforderungen an die Digitalisierung und den damit einhergehenden Veränderungen in der Ausbildung gerecht zu werden.

Im Hinblick auf die Medienkompetenz stellen die Unternehmen den jungen Leuten bereits ein solides Zeugnis aus. So sehen 59 Prozent der Unternehmen sehr gute Kenntnisse im Umgang mit Social Media und 61 Prozent bescheinigen Basiskenntnisse in der IT-Sicherheit und bei dem Reflexionsvermögen über digitale Inhalte. Dagegen sind die Datenschutz-Kenntnisse der Jugendlichen für 46 Prozent der Unternehmen noch zu gering. Zur Vorbereitung auf das Arbeiten 4.0 setzen die Betriebe auf abteilungsübergreifende Projekte (51 Prozent), Zusatzqualifizierungen (39 Prozent) und neue Formen der Wissensvermittlung (24 Prozent).

Einen wichtigen Stellenwert nimmt in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit der Berufsbildenden Schule ein: Mehr als jeder Vierte möchte diese intensivieren. Dies erfordert regelmäßige Kontakte und feste Ansprechpartner vor Ort, weshalb die Berufsschulen bei der Mittelverteilung wegen ihrer Ausbildungs- und Arbeitsmarktnähe angesichts des Tempos der Digitalisierung absoluten Vorrang bekommen müssen.

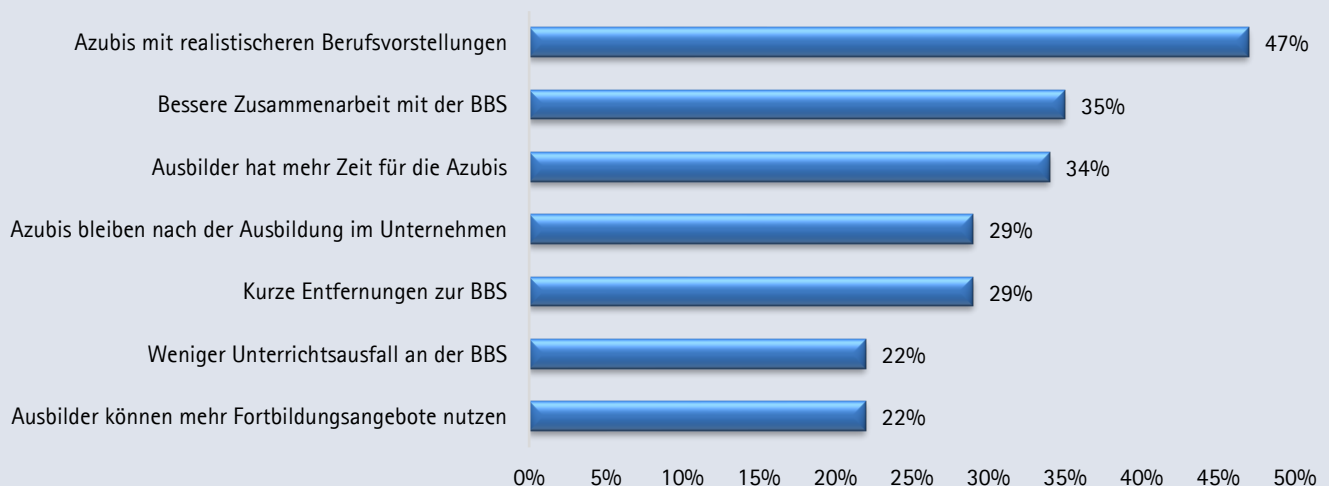
Rahmenbedingungen

Die duale Berufsausbildung dient der Fachkräftesicherung und wird von vielen Unternehmen als gesellschaftliche Aufgabe mit sozialer Verantwortung gesehen. Deshalb investieren sie Zeit und Geld in die Ausbildung der Jugendlichen, auch wenn nicht alle Ausbildungsverhältnisse reibungslos laufen oder mit einem

erfolgreichen Abschluss enden. Die Industrie- und Handelskammern unterstützen und beraten Unternehmen bei der Ausbildung und setzen sich für gute Voraussetzungen ein. Daher wollten wir wissen:

Welche Rahmenbedingungen könnten Ihnen das Ausbilden erleichtern?

(Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

An erster Stelle stehen Bewerber mit realistischeren Berufsvorstellungen – fast jedes zweite Unternehmen äußert diesen Wunsch. Besonders häufig wird dies vom Gastgewerbe (72 Prozent), den Verkehrs- und Logistikunternehmen (64 Prozent) und dem Handel (53 Prozent) genannt. Allesamt Branchen, in denen besonders viele Ausbildungsplätze frei bleiben. Umso wichtiger ist es, dass die Berufsorientierung jetzt in allen allgemeinbildenden Schulen verbindlich im Lehrplan verankert ist.

Nun kommt es darauf an, dass auch die neu einbezogenen Gymnasien und Gesamtschulen die Richtlinien schnell umsetzen, um den Schülerinnen und Schülern eine gute berufliche Orientierung mit auf den Weg geben. Auch das Zusammenspiel der beiden dualen Partner ist für die Unternehmen eine wichtige Komponente: Die kurze Entfernung zur Berufsschule, eine gute Zusammenarbeit und weniger Unterrichtsausfall sind Indikatoren für eine erfolgreiche Ausbildung.

Im Unternehmen selbst wünschen sich die Ausbilder mehr Zeit für die Betreuung der Auszubildenden, aber auch um Fortbildungsangebote nutzen zu können. Überdurchschnittlich oft haben die Ausbilder im Handel das Bedürfnis nach mehr Zeit (38 Prozent). An dieser Stellschraube zu drehen, zählt wesentlich

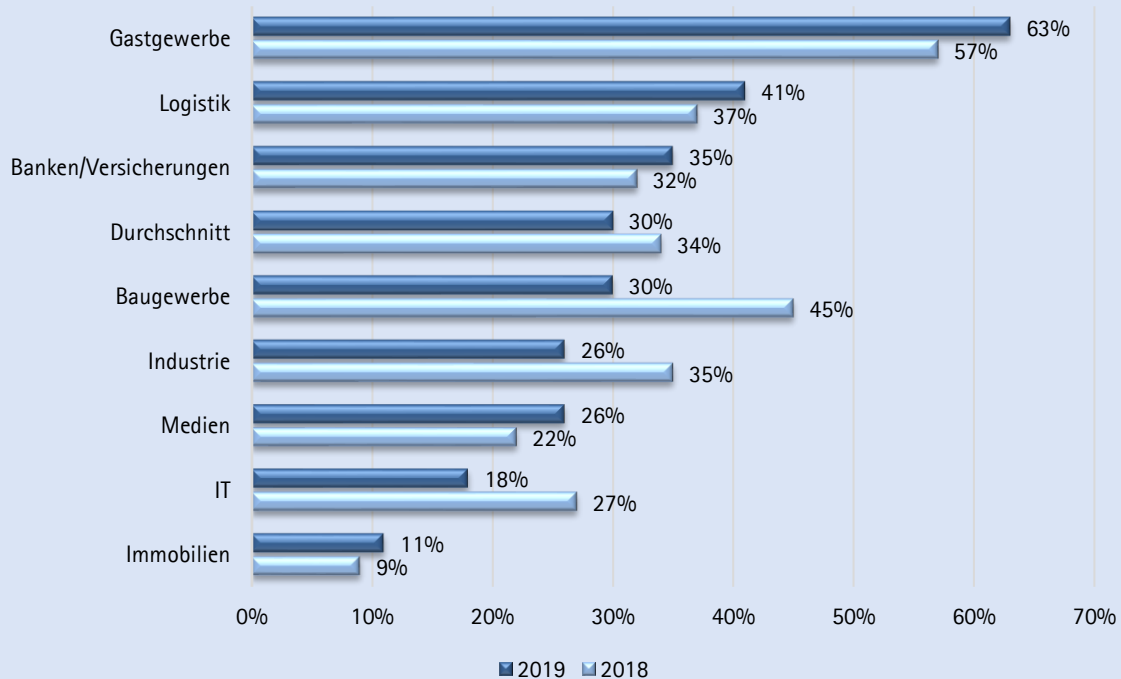
auf die Zufriedenheit der Auszubildenden und nicht zuletzt der Ausbilder ein. Die Ausbildungsqualität verbessert sich und die Attraktivität der dualen Berufsausbildung wird erhöht. Dieser positive Effekt kann im Wettbewerb mit der akademischen Ausbildung gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Besetzungsprobleme

Fast jeder dritte Betrieb kann nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen hat sich im Vergleich zum Vorjahr jedoch um 4 Prozentpunkte verringert. Dabei gibt es branchenbezogene Unterschiede: So sind Unternehmen der Immobilienbranche relativ erfolgreich bei der Bewerbersuche (jeweils 89 Prozent konnten alle Ausbildungsplätze besetzen). In der Gastronomie haben hingegen 63 Prozent der Ausbildungsunternehmen Besetzungsprobleme (Vorjahr: 57 Prozent).

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass es für einige Branchen schwieriger geworden ist, die Ausbildungsplätze zu besetzen. Erfolgsmeldungen gibt es aus dem Baugewerbe, den IT-Unternehmen und der Industrie. Letztere stehen für eine große Anzahl von Ausbildungsstellen, wodurch sich die Verbesserung des Durchschnittswerts insgesamt erklären lässt.

Nicht alle Plätze besetzt (nach Branchen)

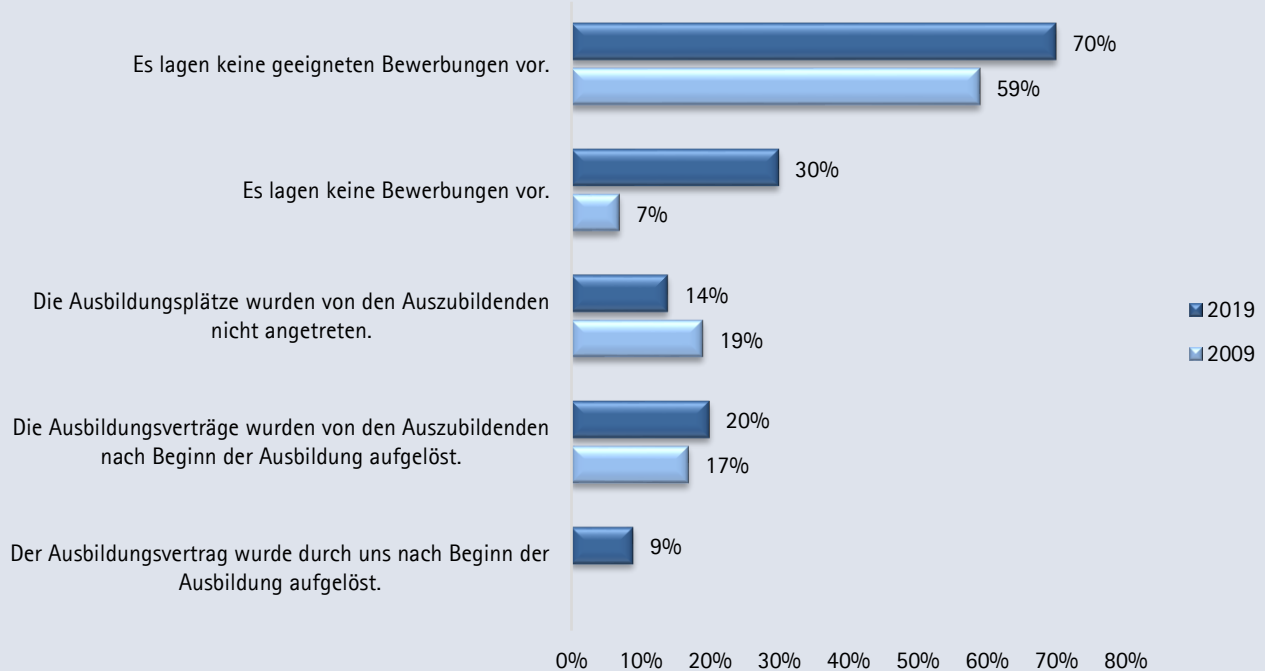


Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

Die Erwartungen der Jugendlichen an eine Ausbildung decken sich offensichtlich häufig nicht mit den Anforderungen der Betriebe. 70 Prozent der Unternehmen mit Besetzungsproblemen fehlen geeignete Bewerber (Vorjahr: 71 Prozent). Vor 10 Jahren lag der Anteil der Unternehmen, die keine geeigneten Bewerbungen erhalten haben, noch bei 59 Prozent.

Bei 30 Prozent aller betroffenen Unternehmen gingen erst gar keine Bewerbungen auf angebotene Ausbildungsplätze ein (plus 11 Prozentpunkte). Hiervon waren vor 10 Jahren nur 7 Prozent betroffen. In der Gastronomie und der Logistik gaben dieses Mal sogar 41 Prozent der Unternehmen an, keine Bewerbungen erhalten zu haben.

30 Prozent der Betriebe konnten nicht alle Plätze besetzen.
Diese haben wir gefragt: Warum nicht?
(Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

14 Prozent der Unternehmen mit Besetzungsproblemen gaben an, dass bereits vergebene Plätze nicht angetreten wurden (8 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr). Am zuverlässigsten waren die Auszubildenden im Gastgewerbe (8 Prozent traten nicht an) und im Baugewerbe (7 Prozent). Überdurchschnittlich häufig wurden Ausbildungsverträge bei den Banken und Versicherungen nicht erfüllt - 23 Prozent dieser Unternehmen warteten vergeblich auf die neuen Auszubildenden. Im Durchschnitt haben Auszubildende bei 20 Prozent der Unternehmen, die nicht alle Plätze besetzen konnten, ihren Vertrag nach Ausbildungsbeginn wieder gelöst. Eine überdurchschnittlich hohe Lösungs-

quote verzeichnet der Handel (31 Prozent). In der Industrie werden die wenigsten Ausbildungsverträge wieder gelöst (5 Prozent).

Eine vorzeitige Vertragsauflösung muss nicht zwangsläufig in einem finalen Ausbildungsabbruch enden. Sie ist aber frustrierend für beide Seiten und mit zusätzlichem Zeit- und Kostenaufwand verbunden. Abhilfe könnte eine bessere Berufsorientierung der Jugendlichen sowie eine gut organisierte Eingliederung und Betreuung bei den Ausbildungsbetrieben schaffen.

Rekrutierung

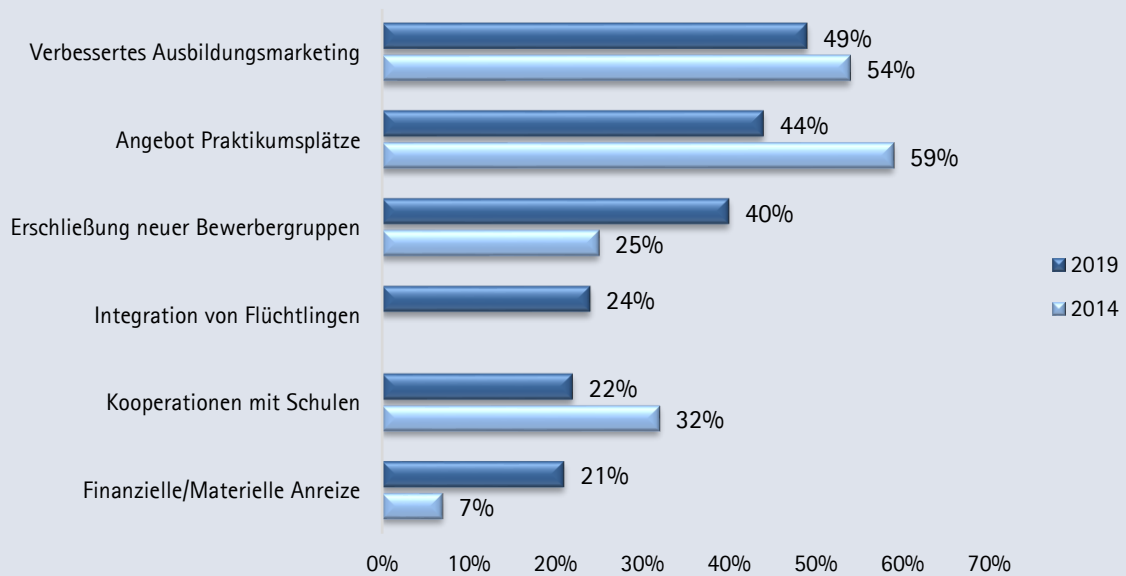
Bereits seit Jahren reagieren die Unternehmen auf die rückläufigen Bewerberzahlen in erster Linie mit verbessertem Ausbildungsmarketing (49 Prozent) und einem hohen Angebot an Praktikumsplätzen (44 Prozent). Zunehmend versuchen sie, sich neue Zielgruppen, wie Studienabbrecher, zu erschließen (40 Prozent).

Für jedes vierte Unternehmen ist auch die Integration von Flüchtlingen ein Weg, neue Bewerber zu gewinnen. Mehr als jedes fünfte Unternehmen entsendet Ausbildungsbotschafter in die Schulen, um das Ausbildungsangebot bekannt zu machen.

Neben Praktikum und unternehmerischer Präsenz in den Schulen setzen die Unternehmen zunehmend auf finanzielle und materielle Anreize. Mehr Geld, ein Handy auf Firmenkosten oder der gesponserte Führerschein stehen bei 21 Prozent der

Unternehmen auf der Liste der Verlockungen, wenn es darum geht, Bewerber für sich zu gewinnen. Dies ist innerhalb der letzten 5 Jahre ein Plus von 14 Prozentpunkten.

Wie reagieren Sie auf das geringere Bewerberpotenzial? (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

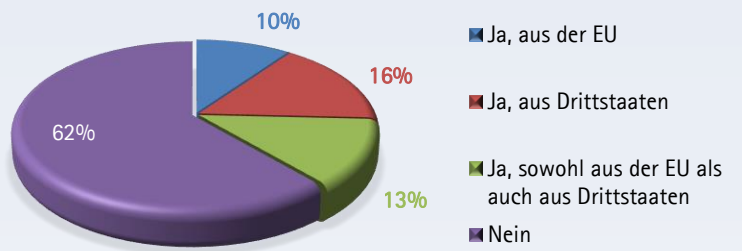
Das neue Berufsbildungsgesetz sieht eine Mindestausbildungvergütung vor. Für 9 von 10 Unternehmen ist dies kein Grund, ihr Ausbildungsangebot zu verringern, denn viele zahlen zur Steigerung der eigenen Attraktivität schon heute übertarifliche Vergütungen, gewähren Fahrtkostenzuschüsse und mehr Urlaub. Der Anteil der Unternehmen, die mehr Urlaub gewähren, hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 8 Prozentpunkte erhöht

und in den letzten 5 Jahren mehr als verdoppelt. Dies trägt den Bedürfnissen der sogenannten Z-Generation, die auf eine gute Work-Life-Balance Wert legt, Rechnung und ist eine Chance für Betriebe aus Branchen, die bei jungen Leuten weniger beliebt sind. Gerade diese müssen aktiv werden, um den Abstand zwischen sich und den attraktiveren Ausbildungsbetrieben nicht noch größer werden zu lassen.

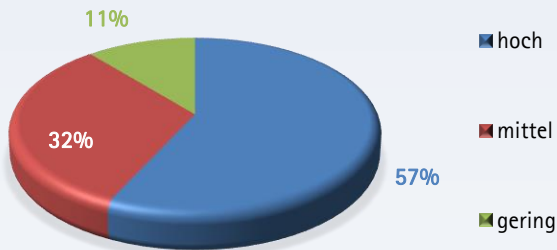
Ausbildung von Flüchtlingen

Die Integration von Flüchtlingen in den Ausbildungsmarkt steigert sich langsam. In 15 von hundert befragten Betrieben werden momentan Flüchtlinge ausgebildet (plus 1 Prozent), 16 Prozent der Unternehmen haben oder hatten bereits einen Flüchtling im Praktikum oder einer Einstiegsqualifizierung. 14 Prozent der Befragten gaben an, in den nächsten zwei Jahren Flüchtlinge ausbilden zu wollen (minus 3 Prozent). Erfahrung mit Auszubildenden aus EU und Drittstaaten haben 38 Prozent der Befragten.

Haben Sie schon mal Azubis aus anderen Herkunftsländern ausgebildet?



Bedarf an Förderangeboten



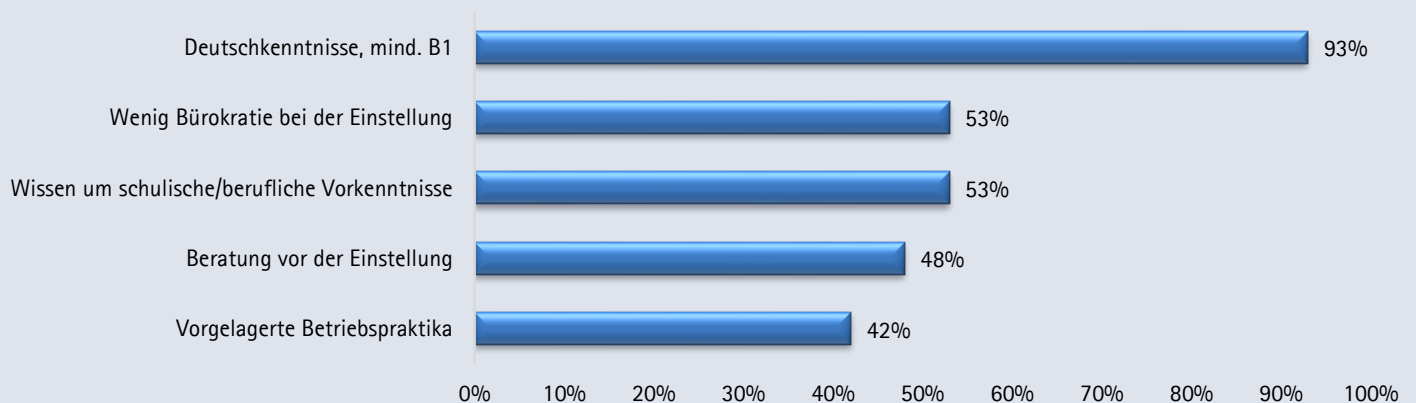
Immer noch sind viele ausländische Auszubildende für eine Ausbildung nicht ausreichend vorbereitet. Die Sprachkenntnisse werden von jedem zweiten Unternehmen im Hinblick auf die zu absolvierenden Ausbildungsprüfungen als nicht ausreichend eingeschätzt. Nur 3 Prozent der Befragten attestieren gute bis sehr gute Sprachkenntnisse, 45 Prozent beurteilen mit befriedigend bis ausreichend. Dementsprechend reklamieren 57 Prozent der teilnehmenden Betriebe einen hohen Bedarf an Förderangeboten zum Lesen, Schreiben und Rechnen.

Die Integration von Migranten in Ausbildung und Beschäftigung ist eine langfristige Aufgabe, für die die Rahmenbedingungen stimmen müssen. Das frühzeitige Erlernen der deutschen Sprache ist hierbei das A und O.

Neben den Deutschkenntnissen sehen über die Hälfte der Unternehmen eine schlanke Bürokratie und das Wissen über schulische und berufliche Vorkenntnisse der Auszubildenden aus anderen Ländern als wichtig an.

Welche Grundvoraussetzungen müssen gegeben sein, damit auch junge Menschen aus Drittstaaten erfolgreich eine Ausbildung durchlaufen können?

(Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2019

Vorreiter bei der Ausbildung von Geflüchteten sind das Gastgewerbe und die Logistikunternehmen. Das ist möglicherweise eine Folge des Fachkräftemangels, der in diesen Branchen bereits deutlich spürbar ist. Die Betriebe in der Gastronomie legen dabei weniger Wert auf das Wissen um die Vorkenntnisse der Bewerber (33 Prozent), fordern aber überdurchschnittlich häufig

wenig Bürokratie bei der Einstellung (73 Prozent), Beratung vor der Einstellung (56 Prozent) und ein vorgelagertes Betriebspraktikum (51 Prozent). Das erleichtert die Integration der ausländischen Berufsanfänger, sichert Fachkräfte und honoriert das Bemühen der Ausbildungsbetriebe.

Ehrenamtliche Prüfer

Bei der Abnahme von Zwischen- und Abschlussprüfungen spielen die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer in den Industrie- und Handelskammern eine wesentliche Rolle. Besonders in den praktischen Prüfungen und Fachgesprächen sind die rund 13.500 Experten aus der Praxis gefragt. 41 Prozent der befragten Unternehmen stellen für diese Aufgabe Prüferinnen und Prüfer zur Verfügung, fast alle (96 Prozent) gewähren ihren Mitar-

beitern dafür Freistellung. Das zeigt das Engagement und den Stellenwert, den die duale Berufsausbildung in den Unternehmen genießt. Im Durchschnitt leisten die Ehrenamtlichen 60 Stunden pro Jahr im Dienst ihrer IHK. Umso wichtiger ist es, dass die Prüfungen nicht aufwändiger und umfangreicher werden und eine unkomplizierte Abwicklung zulassen.

► Was ist zu tun?

Duale Ausbildung ist im internationalen Wettbewerb ein wesentlicher Standortfaktor, sie verliert aber tendenziell an Nachfrage. Da die prognostizierte Fachkräfte-Lücke nach vielen Analysen größer als die Akademiker-Lücke ist, bleibt es wichtig, die Duale Berufsausbildung als attraktives Angebot für den Einstieg in den Beruf bei Schulabgängern und Zugewanderten herauszustellen. Darüber hinaus befindet sich die Arbeitswelt im rasanten Wandel

zur Wirtschaft 4.0 und stellt Unternehmen und Ausbilder vor neue Herausforderungen. Zwar halten die bestehenden Ausbildungsberufe dem Zukunftstest stand, aber dennoch wird sich durch Digitalisierung & Co. auch die Ausbildung stark verändern. Hierfür gilt es die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, in den Ausbildungsbetrieben, besonders aber bei dem dualen Partner, den Berufsschulen.

Berufsorientierung verstärken

Schüler sollten in der Lage sein, am Ende ihrer Schulzeit eine begründete, ihren Interessen, Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Berufs- oder Studienwahl zu treffen. Es ist richtig und wichtig, dass die Berufsorientierung nun in allen Schulformen im Lehrplan verankert ist. Jetzt kommt es auf die Umsetzung an. Das Land muss die Berufsorientierung an allen Schulformen stärker als bisher standardisieren und systematisieren. Jede Schule sollte ein fächerübergreifendes Berufsorientierungskonzept aufstellen, das von allen Lehrkräften mitgetragen und regelmäßig evaluiert wird. Dafür sind einheitliche Kriterien zur Erfolgsmessung zu entwickeln.

Berufsorientierung muss darüber hinaus ein fester Bestandteil der Lehreraus- und -fortbildung sein. Die Unternehmen sollten noch mehr und vor allem systematischer als bisher mit Schulen zusammenarbeiten. Gute Konzepte (Schülerfirmen, IHK-Ausbildungsbotschafter etc.) gibt es bereits.

Wohnortnahe Beschulung und Qualität sichern

Die Umfrage hat gezeigt: Ein qualitativ hochwertiges, gut erreichbares Berufsschulangebot vor Ort ist ein wesentlicher Faktor für die Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen und in den Regionen zu halten. Zahlreiche Klassen der Teilzeitberufsschule sind aufgrund sinkender Schülerzahlen allerdings bereits jetzt von der Schließung bedroht. Insbesondere die Flächenregionen benötigen deshalb Lösungen, die den Wirtschaftsstandort sichern und den Auszubildenden kurze Wege zum Betrieb und in die Schule ermöglichen. Die niedersächsischen Industrie- und Handelskammern bieten vor diesem Hintergrund ihre Expertise bei der regionalen Koordination der Angebote an. Darüber hinaus steht die IHK Niedersachsen dazu im ständigen Dialog mit dem Kultusministerium.

Die Schulqualität muss durch die Verbesserung von Schulausstattung und Unterrichtsversorgung gesichert werden. Dies gilt ebenso für die Aus- und Weiterbildung der Lehrer. Diese sollte weiter gezielt ausgebaut und die Nachwuchssicherung bei Berufsschullehrern mit hoher Priorität auf die Agenda gesetzt werden.

Digitalisierung von Unterricht und Unterrichtsinhalten

Die allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen stehen vor der Herausforderung, mit der Digitalisierung Schritt zu halten, damit Jugendliche nach dem Verlassen der Schulen in einer digitalisierten Berufswelt erfolgreich in ihr Berufsleben starten können. Dieser Entwicklung kann Rechnung getragen werden, indem an den niedersächsischen Schulen mehr digitale Unterrichtsinhalte und -plattformen eingesetzt werden.

Dazu sind moderne Technikausstattung und Lehrerressourcen notwendig. Digitale Unterrichtsinhalte und die Förderung von MINT-Kompetenzen könnten z. B. durch den Einsatz von 3D-Druckern an allgemeinbildenden Schulen an Fahrt gewinnen.

Eine zukunftsorientierte digitale Ausstattung von Berufsschulen sollte mithilfe des Digitalpakts schnell realisiert werden. Dabei muss klar sein, dass die Betreuung der Hard- und Software nach Spezialisten verlangt und nicht durch die Lehrkräfte abgedeckt werden kann. Dementsprechend sind personelle Lösungen und finanzielle Zusagen über den Digitalpakt hinaus notwendig. Aufgrund der zunehmenden Geschwindigkeit der Änderungen (Wirtschaft und Arbeit 4.0) müssen die Entscheidungen dazu schneller fallen als bisher, damit die niedersächsische Wirtschaft im internationalen und auch regionalen Wettbewerb in dieser Schlüsselentwicklung nicht an Boden verliert.

Integration erleichtern

Die Integration von Migranten in Ausbildung und Beschäftigung ist eine langfristige Aufgabe, für die die Rahmenbedingungen stimmen müssen. Inzwischen befindet sich in Niedersachsen eine vierstellige Anzahl von Geflüchteten in Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung und es hat sich herausgestellt, dass für den Ausbildungserfolg begleitende Sprachangebote unabdingbar

Das Potenzial der als Angelernte Beschäftigten, die durch Anerkennung ihrer mitgebrachten Qualifikationen als Fachkräfte eingesetzt werden können, ist nach wie vor hoch. Auf diese Gruppe zielen die Angebote des IQ-Förderprogramms ab und ermöglichen so eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration

sind. In den vergangenen Jahren hat das Land ergänzend zu den BAMF-Sprachkursen eigene Mittel bereitgestellt, um Sprachförderung zu betreiben. Diese sollten aus Sicht der IHKN unbedingt fortgeführt werden. Zudem sollten die ausbildungsbegleitenden Fachsprachangebote an berufsbildenden Schulen weiter ausgebaut werden.

tion von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Um die Fachkräftereserve weiter zu heben, bedarf es des fortwährenden Engagements des IQ-Netzwerks und der jeweils zuständigen Anerkennungsstellen. Diese Arbeit sollte weiter gestärkt und finanziell vom Land unterstützt werden.

Ausbildung besser vermarkten

Bei ihrem Ausbildungsengagement dürfen sich die Betriebe nicht durch die erschwerte Bewerbersuche demotivieren lassen. Vor allem für kleine Unternehmen ist eine erfolgreiche Nachwuchssicherung oft existenziell. Im Wettbewerb um Bewerber müssen eigene Ausbildungsangebote ständig weiterentwickelt, differenziert und besser vermarktet werden. Daneben müssen Ausbilder weiter qualifiziert und neue Zielgruppen angesprochen werden.

Darüber hinaus hilft es, Karriereoptionen im Unternehmen und berufliche Perspektiven aufzuzeigen, um angehende Fachkräfte auch nach der Ausbildung an sich zu binden. „Tue Gutes und rede drüber!“ kann helfen, die Duale Ausbildung bei Schülern, Eltern und Lehrern als erste Wahl für den Berufseinstieg präsent zu machen.

Ausbildungsqualität steigern

Die Ausbildungsbetriebe sollten ihr Ausbildungskonzept, auch wenn es langjährig erprobt ist, regelmäßig auf den Prüfstand stellen. Neue Medien, andere Prozesse und veränderte Erwartungen der Jugendlichen machen hin und wieder Veränderungen notwendig. Warum nicht einmal eine neue Lernsoftware ausprobieren, die Orientierungswoche zu Beginn der Ausbildung digital begleiten oder neue Azubi-Projekte aufsetzen? So holt man die Jugendlichen in ihrer Welt ab und gestaltet die Ausbildung attraktiv und modern. Mindestens genauso wichtig ist es, die eigenen Ausbildungsprozesse qualitativ zu bewerten.

Ist das Bewerbungsverfahren strukturiert und zeitgemäß, sind die Ausbildungsunterlagen auf dem neuesten Stand und gestaltet sich der Übernahmeprozess so, dass auch der Auszubildende Lust hat, im Unternehmen zu bleiben? Die Antworten auf diese und viele weitere Fragen tragen dazu bei, dass die Ausbildungsqualität steigt und damit auch die Attraktivität der dualen Berufsausbildung gewinnt. Betriebe, die sich selbst einmal kritisch hinterfragen möchten, können sich z. B. für das niedersächsische IHK-Qualitätssiegel „TOP AUSBILDUNG“ bewerben.

► Ansprechpartner für den Fokus Niedersachsen

IHKN-Sprecher Berufliche Bildung

Volker Linde, Tel. 04131 742 151, E-Mail: linde@lueneburg.ihk.de

IHK Niedersachsen (IHKN)

Schiffgraben 57, 30175 Hannover
Tel. 0511 920 901 10
E-Mail: info@ihk-n.de

Die IHK Niedersachsen ist die Landesarbeitsgemeinschaft der IHK Braunschweig, IHK Hannover, IHK Lüneburg-Wolfsburg, Oldenburgischen IHK, IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim, IHK für Ostfriesland und Papenburg sowie IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum. Sie vertritt rund 460.000 gewerbliche Unternehmen gegenüber Politik und Verwaltung.

Der Fokus Niedersachsen erscheint in regelmäßigen Abständen zu aktuellen Themen aus Wirtschaft und Politik und steht unter www.ihk-n.de/Publikationen auch zum Download zur Verfügung.

Bitte beachten:

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation auf die geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.