



Duale Berufsausbildung im Landkreis Northeim

Ergebnisse der
Unternehmensbefragung 12/2015



Jobtimist ist ein Projekt im Rahmen des bundesweiten Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER plus. Mit dem Programm fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen.

Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB).

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Projekträger:



Werk-statt-Schule e.V.
Friedrich-Ebert-Wall 1
37154 Northeim

www.werk-statt-schule.de



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Inhaltsverzeichnis

Duale Berufsausbildung im Landkreis Northeim	4
Durchführung der Befragung	5
Auswertung - Branchen	5
Auswertung - Standort, Betriebsgröße, Ausbildungsberufe	6
Ausbildungsbeteiligung	7
Besetzung der Ausbildungsstellen	9
Vorzeitiger Ausbildungsabbruch	11
Bedingungen für Ausbildungsplatzangebot	13
Anforderungen an Bewerber	15
Suche und Gewinnung von Auszubildenden	17
Bekannte und genutzte Unterstützungsangebote	19
Hilfreiche Unterstützungsangebote	21
Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startvoraussetzungen	23
Ausbildung von Flüchtlingen	24
Änderungswünsche im Hinblick auf die duale Ausbildung	25

Zugunsten der besseren Lesbarkeit wurde im Text auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Personenbegriffe (Mitarbeiter, Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter/in) verzichtet und die männliche Nominalform angeführt. Gemeint und angesprochen sind natürlich immer beide Geschlechter.

Duale Berufsausbildung im Landkreis Northeim

Wie bereits in großen Teilen Deutschlands ist es auch im Landkreis Northeim - besonders für kleine und mittelständische Unternehmen - schwierig geworden, Ausbildungsplätze zu besetzen. Wesentliche Ursachen hierfür sind insgesamt sinkende Bevölkerungszahlen und ein deutlicher Trend zur Akademisierung bei den Schulabgängern.

Gemäß der regionalen Bevölkerungsvorausberechnung für den Landkreis Northeim ist für die Altersgruppe der 15- bis 25-jährigen in den kommenden Jahren die stärkste Veränderung zu erwarten. Wird für das Jahr 2015 noch von rund 14.100 Personen in dieser Altersgruppe ausgegangen, so rechnet man für das Jahr 2031 mit lediglich rund 7.200 Personen - ein Rückgang von fast 50 %.

Vor zwei Jahren begannen in Deutschland erstmals mehr junge Menschen ein Studium als eine duale Berufsausbildung. Dieser Trend wird sich fortsetzen, so dass es für Betriebe zunehmend schwieriger werden wird, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

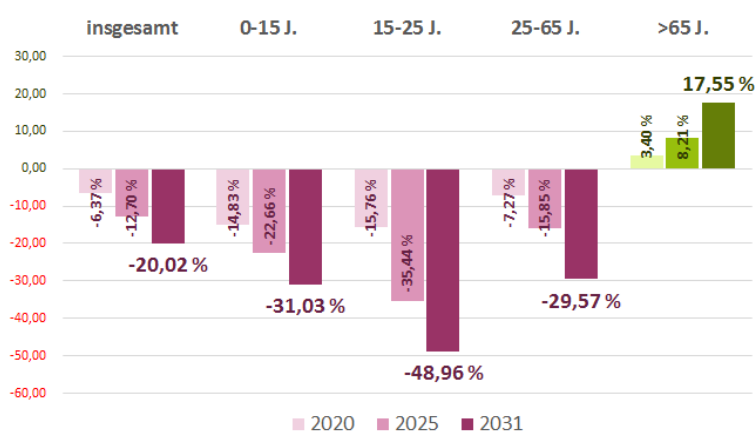
Weiterhin ist der Ausbildungsmarkt bundesweit (und beginnend auch im Landkreis Northeim) von

sogenannten "Passungsproblemen" gekennzeichnet. Eine hohe Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen steht einer annähernd gleich hohen Zahl an erfolglos Ausbildungsplatzsuchenden gegenüber. Dies verdeutlicht, dass Angebot und Nachfrage nicht ausreichend zueinander finden - aus den verschiedensten Gründen.

Um ein genaueres Bild der aktuellen Situation im Landkreis Northeim zu erhalten und die konkreten Erfahrungen der regional ansässigen kleinen und mittelständischen Unternehmen aufzunehmen, haben wir im November und Dezember 2015 in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises Northeim eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Wir wollten wissen, wie die Unternehmen die Ausbildungssituation im Landkreis Northeim bewerten und welche Unterstützungen in Bezug auf die Ausbildung gewünscht werden. Aus den Befragungsergebnissen werden wir bedarfsgerechte Angebote entwickeln und den Betrieben zur Verfügung stellen.

Die Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden dargestellt.

Regionale Bevölkerungsvorausberechnung für den Landkreis Northeim, prozentuale Veränderung, Bezugsjahr 2015



Quelle: Nds. Landesamt für Statistik, regionale Bevölkerungsvorausberechnung, Basisjahr 2009

Durchführung der Befragung

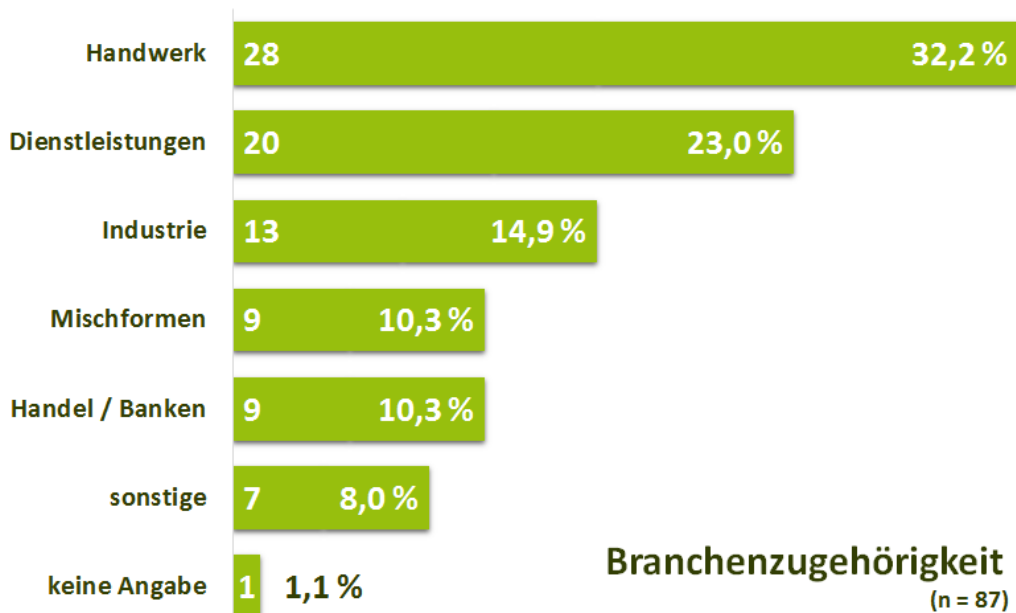
In einer ersten Welle wurde der Fragebogen im November 2015 über die Wirtschaftsförderung des Landkreises an rund 1.000 klein- und mittelständische Unternehmen per E-Mail verschickt. Anfang Dezember 2015 haben wir den Kreis der angeschriebenen Unternehmen noch einmal erweitert und mit einer zweiten Befragungswelle insgesamt 1.346 Betriebe per E-Mail angeschrieben.

Insgesamt 87 Unternehmen schickten den Fragebogen ausgefüllt zurück, das entspricht einer Rücklaufquote von 6,5 %. Auch wenn die Ergebnisse nicht repräsentativ sind, lassen sich aus den Antworten Rückschlüsse auf die gegenwärtige Ausbildungssituation und Handlungsbedarfe im Landkreis ziehen.

Auswertung

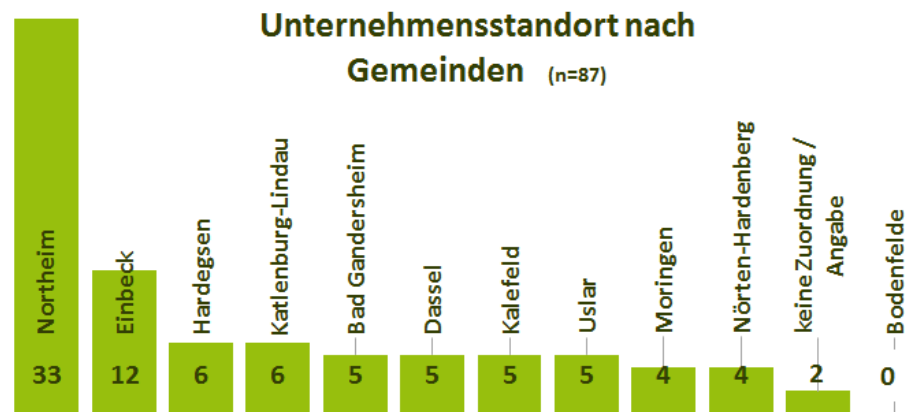
Branchen

Bei einem Gesamtrücklauf von 87 Unternehmen stellt das Handwerk mit 28 Betrieben die größte Branche (32,2 %), gefolgt von 20 Dienstleistungs- (23,0 %) und 13 Industriebetrieben (14,9 %).



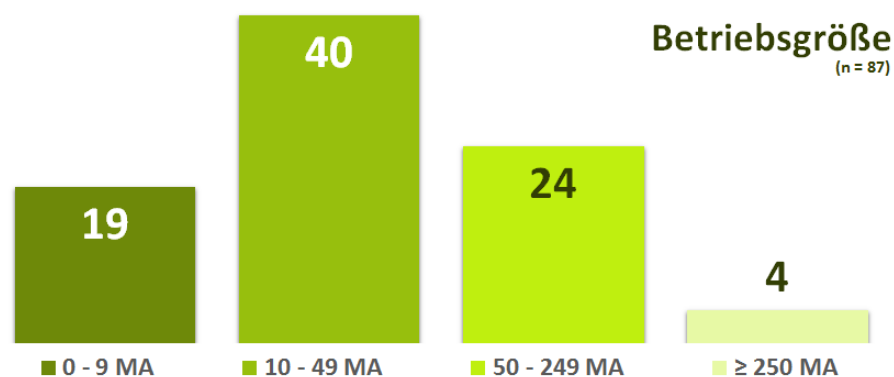
Standort

Die meisten der antwortenden Unternehmen haben ihren Sitz in Northeim (33). 12 Unternehmen aus Einbeck und insgesamt 42 Unternehmen aus den anderen Gemeinden beteiligten sich an der Befragung.



Betriebsgröße

Annähernd die Hälfte der Fragebögen wurde von kleinen Unternehmen (10 - 49 Mitarbeiter) zurückgesandt, 24 Betriebe beschäftigen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter und werden definitionsgemäß den mittleren Unternehmen zugerechnet. Von den Kleinstunternehmen (0 - 9 Mitarbeiter) beteiligten sich 19 Betriebe an der Befragung, 4 Betriebe beschäftigen 250 Mitarbeiter und mehr.

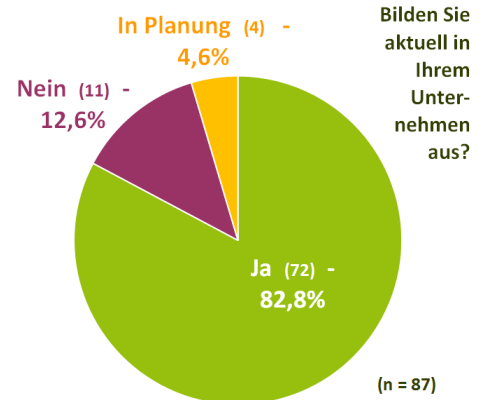


Ausbildungsberufe

Die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen bilden in insgesamt rund 80 verschiedenen Ausbildungsberufen in 13 Berufsfeldern aus. Am stärksten vertreten sind hierbei die Felder Produktion / Fertigung, Wirtschaft / Verwaltung und Bau / Technik. Rein mengenmäßig (Häufigkeit der Nennungen) werden im kaufmännischen Bereich die meisten Ausbildungsplätze angeboten.

Ausbildungsbeteiligung

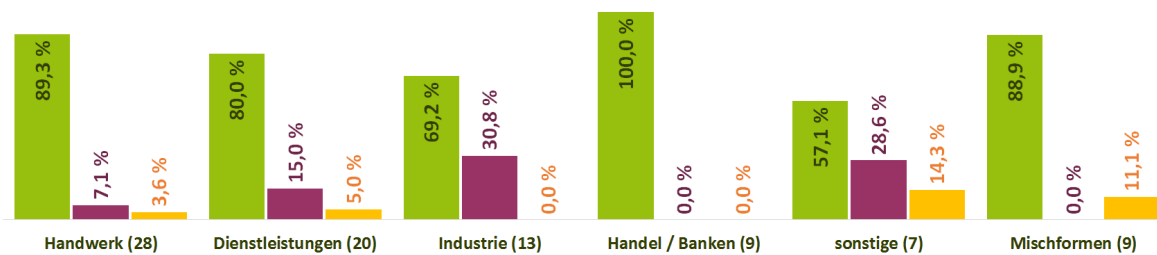
Aktuell bilden 82,8 % der sich an der Befragung beteiligenden Unternehmen aus. 4,6 % geben an, dass sie eine Ausbildungstätigkeit planen und für 12,6 % der Betriebe ist die Ausbildung momentan kein Thema.



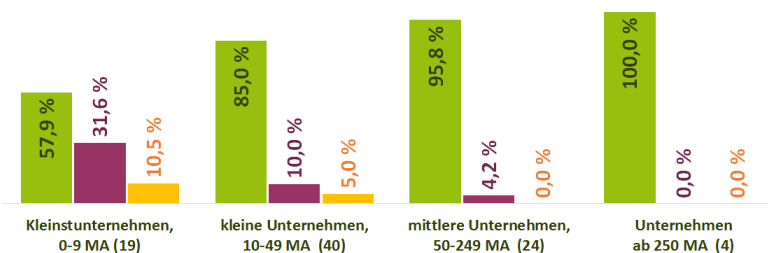
Bilden Sie aktuell in Ihrem Unternehmen aus? (n = 87)

■ Ja ■ Nein ■ In Planung

Verteilung nach Branchen



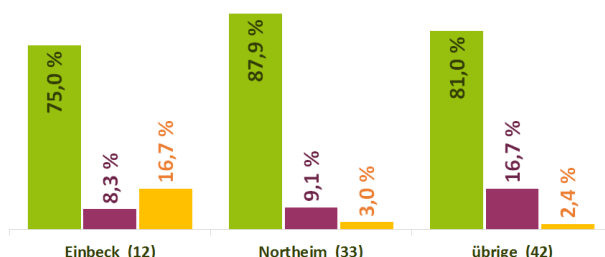
Verteilung nach Betriebsgröße



Die geringste Ausbildungsbeteiligung mit einem Prozentsatz von 57,1 % findet sich bei den Unternehmen, die sich keiner der genannten Branchen zugeordnet haben, die höchste im Bereich Handel / Banken - hier bildet jeder Betrieb aus.

Festzustellen ist auch, dass die Ausbildungsbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt. Während nur knapp 60 % der Kleinstunternehmen (0-9 MA) mindestens einen Auszubildenden beschäftigt, bilden bereits 85 % der kleinen, 95,8 % der mittleren Unternehmen und jeder der Betriebe mit mehr als 249 MA aus.

Verteilung nach Gemeinden



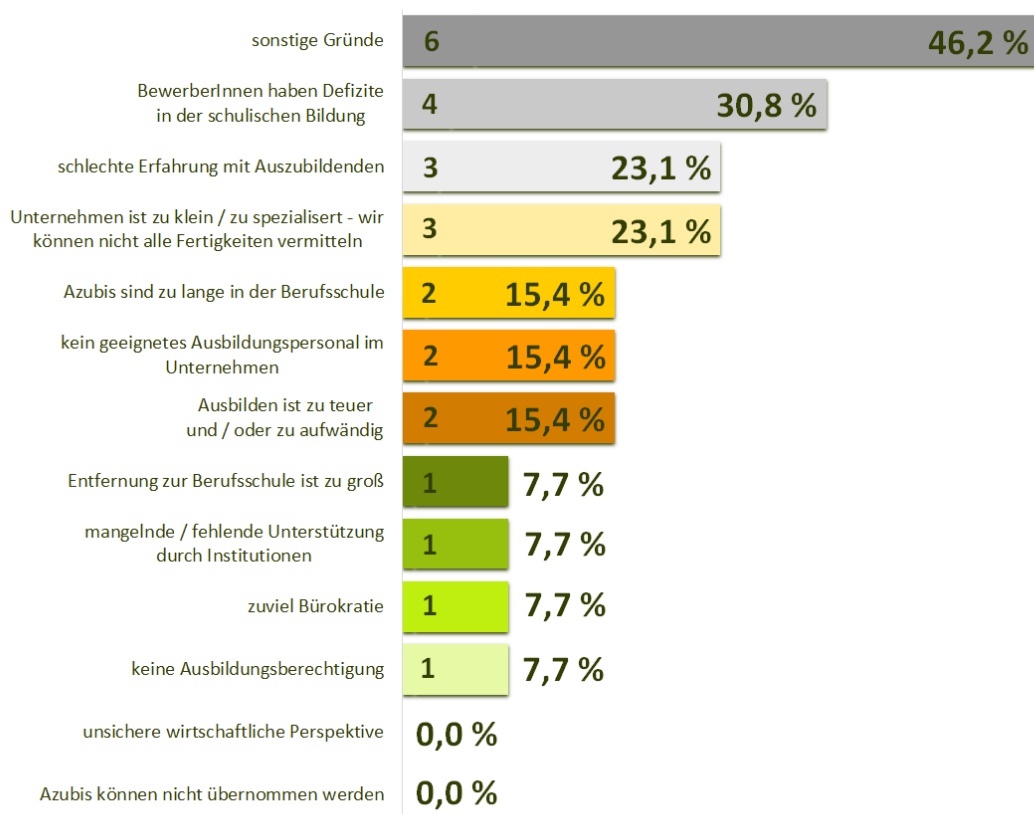
Die Betriebe mit Sitz in Northeim weisen die höchste Ausbildungsbeteiligung aus, Betriebe mit Firmensitz in Einbeck dagegen die niedrigste. Unternehmen im eher ländlichen Raum bewegen sich im durchschnittlichen Bereich.

Ausbildungsbeteiligung

Als Gründe, weshalb aktuell nicht ausgebildet wird, nannten 4 von 13 Unternehmen (30,8 %) Defizite in der schulischen Bildung der Bewerber. Jeweils 3 Unternehmen (23,1 %) haben in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht und / oder geben an, dass sie im Unternehmen nicht alle ausbildungsrelevanten Fertigkeiten vermitteln können.

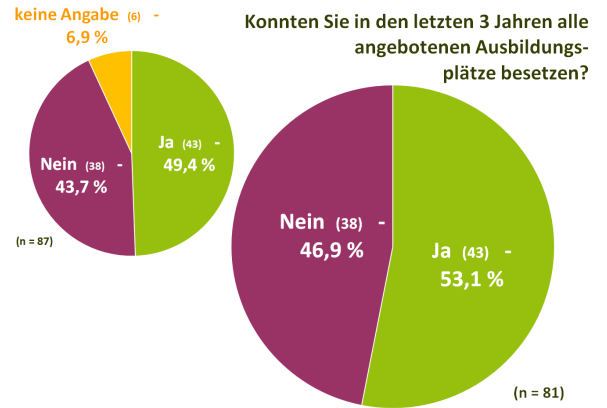
Die sonstigen Gründe sind sehr unterschiedlich, genannt werden u.a. Platzmangel, keine geeigneten Bewerber und keine Nachfrage ebenso wie die Angabe, dass sich bislang nicht mit dem Thema Ausbildung beschäftigt wurde.

Wenn nein, was sind die Gründe dafür? (n=13)

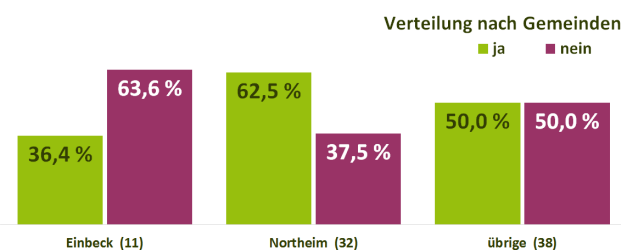
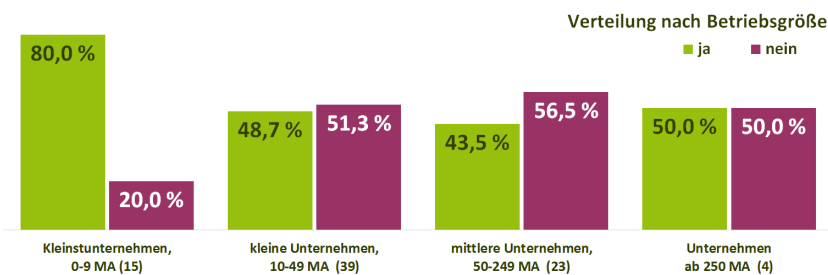
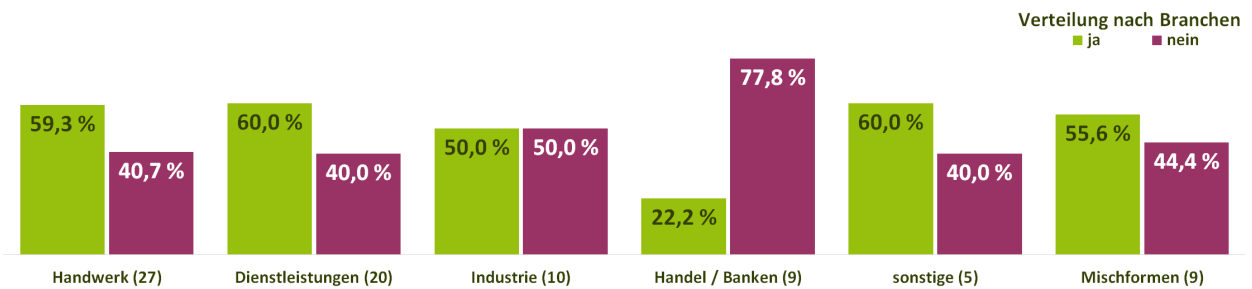


Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen

Es ist inzwischen nicht mehr selbstverständlich, dass auch alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden können. Diese Erfahrung machten in den vergangenen drei Jahren jedenfalls 46,9 % der Unternehmen, wobei es für 53,1 % der Betriebe im Landkreis (noch) keine Schwierigkeit darstellt, Auszubildende zu finden.



Konnten Sie in den letzten 3 Jahren alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen? (n=81)



Für Unternehmen aus dem Bereich Handel / Banken stellt sich die Situation schon deutlich verschärft dar. 77,8 % der Betriebe konnten die angebotenen Plätze in den letzten 3 Jahren nicht besetzen, im industriellen Bereich halten sich die Angaben die Waage.

Während Betriebe, die mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen, tendenziell schon eher mit Besetzungsschwierigkeiten zu kämpfen haben, scheinen die Kleinstunternehmen im Vorteil: nur 20 % geben an, dass die Besetzung nicht gelungen ist.

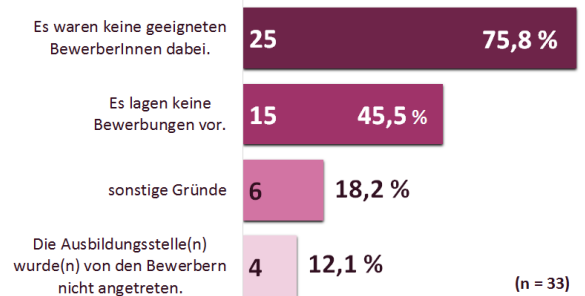
Insgesamt scheint die Besetzung von Ausbildungsplätzen in Northeim einfacher zu sein als in Einbeck. Bei 63,6 % der Einbecker Unternehmen konnten die Plätze nicht besetzt werden, während bei einem nahezu gleich hohen Anteil (62,5 %) der Northeimer Unternehmen Auszubildende gefunden wurden.

Gründe für die Nichtbesetzung

25 von 33 Unternehmen (75,8 %) nennen als Grund für die Nichtbesetzung, dass bei den Bewerbungen keine geeigneten Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze dabei waren. Knapp die Hälfte der Befragten hatten keine Bewerbungen vorliegen und bei 12,1 % der Betriebe wurde die zwar besetzte Ausbildungsstelle dann tatsächlich nicht von den Bewerbern angetreten.

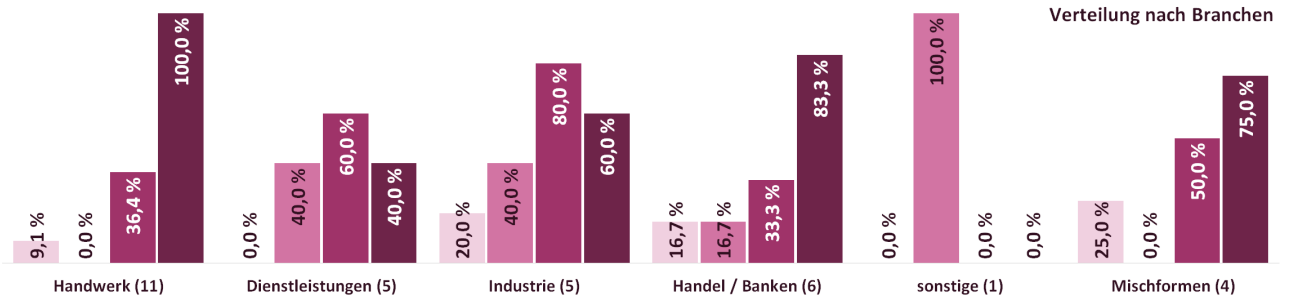
Als sonstige Gründe wurden keine angebotenen Ausbildungsplätze, zu kurzfristige Absagen der Bewerber für eine Nachbesetzung und vorzeitige Beendigung der Ausbildungsverhältnisse genannt.

Wenn nein, was sind die Gründe dafür?

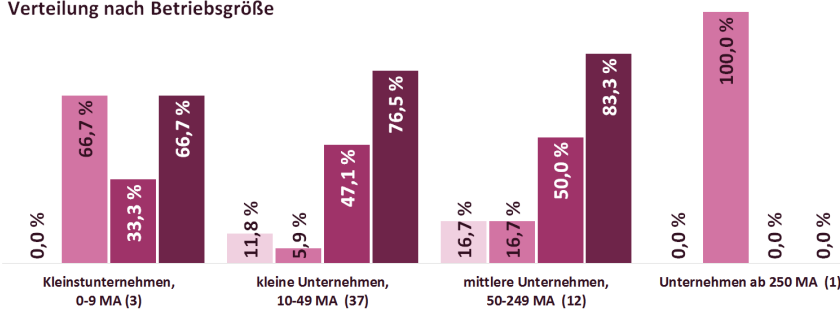


Wenn nein, was sind die Gründe dafür?

- Die Ausbildungsstelle(n) wurde(n) von den BewerberInnen nicht angetreten.
- sonstige Gründe
- Es lagen keine Bewerbungen vor.
- Es waren keine geeigneten BewerberInnen dabei.

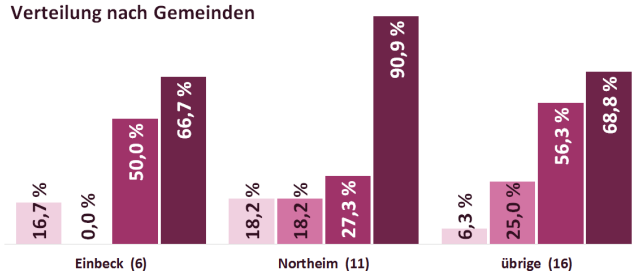


Verteilung nach Betriebsgröße



Das Handwerk ist besonders vom Mangel an geeigneten Bewerbern betroffen. Dieser Grund wird von allen handwerklichen Betrieben für die Nichtbesetzung der Stellen genannt. Deutlich wird diese Entwicklung auch im Bereich Handel /Banken mit einem Prozentsatz von 83,8 %.

Verteilung nach Gemeinden

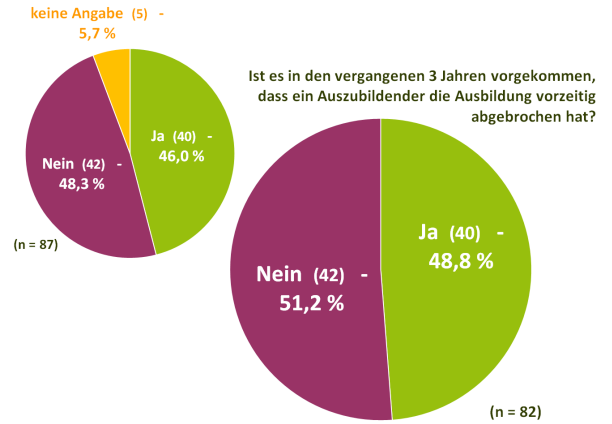


Diese Ursache nennen auch durchgängig alle Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl bis 249 Mitarbeitern als wesentlich für die nicht erfolgte Besetzung der Plätze. In der regionalen Verteilung fällt auf, dass diese Problematik besonders in Northeim besteht.

Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche und Industrie dagegen geben als Hauptgrund an, dass keine Bewerbungen vorlagen.

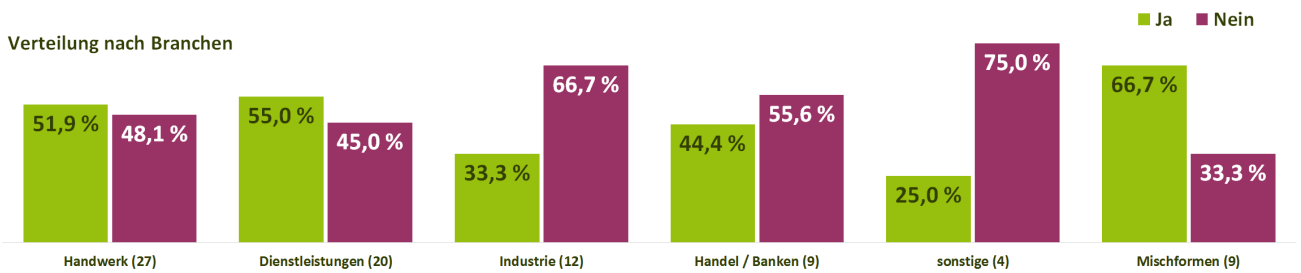
Vorzeitiger Abbruch der Ausbildung

Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen machten in den vergangenen drei Jahren bereits nahezu die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen.

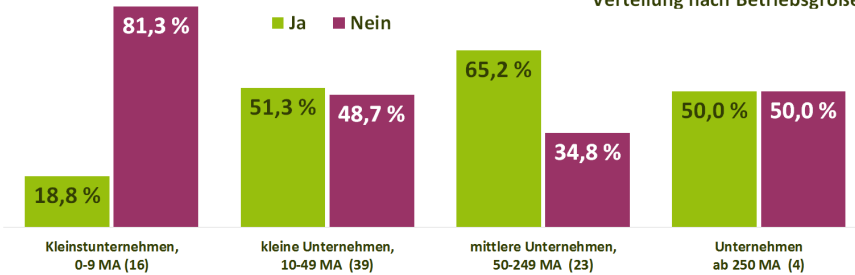


Ist es in den vergangenen 3 Jahren vorgekommen, dass ein Auszubildender die Ausbildung vorzeitig abgebrochen hat ? (n=82)

Verteilung nach Branchen

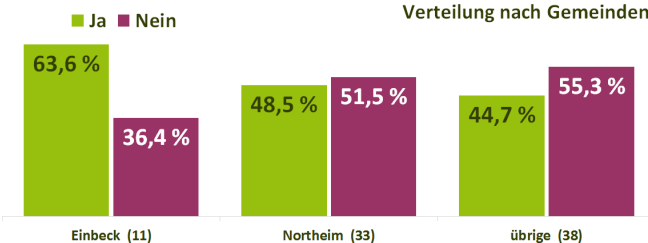


Verteilung nach Betriebsgröße



Die geringsten Werte in Höhe von 25 % verzeichneten dabei die Unternehmen, die sich keiner der genannten Branchen zuordnen, gefolgt von den Industrieunternehmen. Hier machte "nur" jedes dritte Unternehmen diese Erfahrung.

Verteilung nach Gemeinden



Auch in dieser Hinsicht scheinen die Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern im Vorteil: nur rund jedes fünfte Unternehmen gab an, dass ein Auszubildender in den vergangenen drei Jahren die Ausbildung vorzeitig abgebrochen hat.

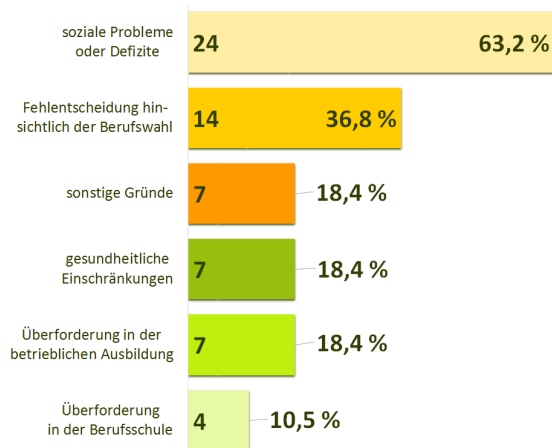
Regional betrachtet sind die Unternehmen im Raum Einbeck am stärksten von vorzeitigem Ausbildungsabbrüchen betroffen.

Gründe für vorzeitige Ausbildungsabbrüche

Als Hauptgrund für den vorzeitigen Ausbildungsabbruch nannten 24 von 38 Unternehmen (63,2 %) soziale Probleme oder Defizite der Auszubildenden. Als weiterer - und größtmäßig nicht unerheblicher - Grund werden Fehlentscheidungen der Auszubildenden hinsichtlich der Berufswahl angegeben.

Sonstige Gründe für den vorzeitigen Ausbildungsabbruch waren Studienaufnahme, generelle Unlust und Verweigerung sowie Ortswechsel.

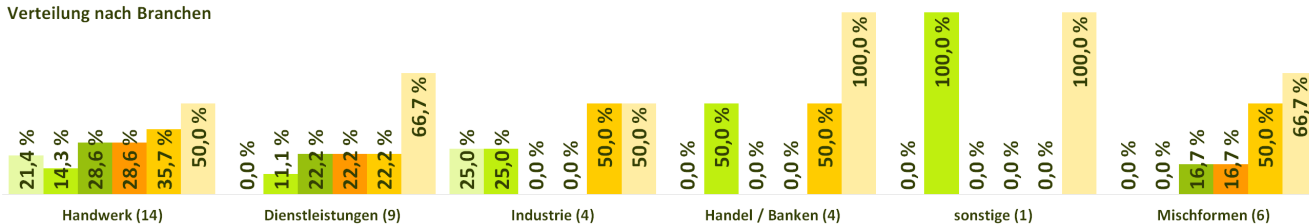
Wenn ja, was sind die Gründe dafür? (n=38)



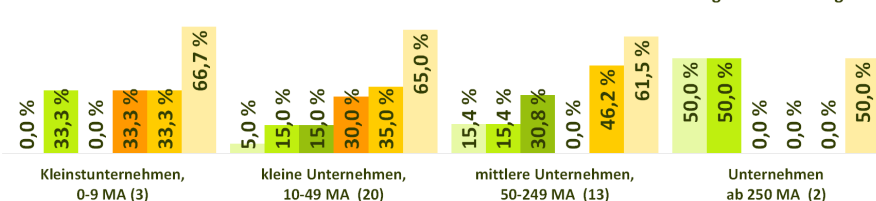
Wenn ja, was sind die Gründe dafür?



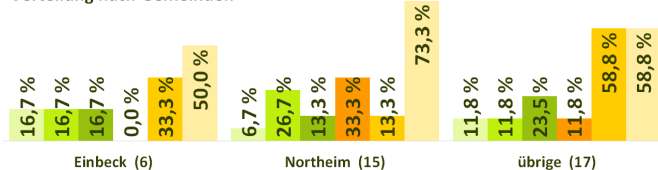
Verteilung nach Branchen



Verteilung nach Betriebsgröße



Verteilung nach Gemeinden

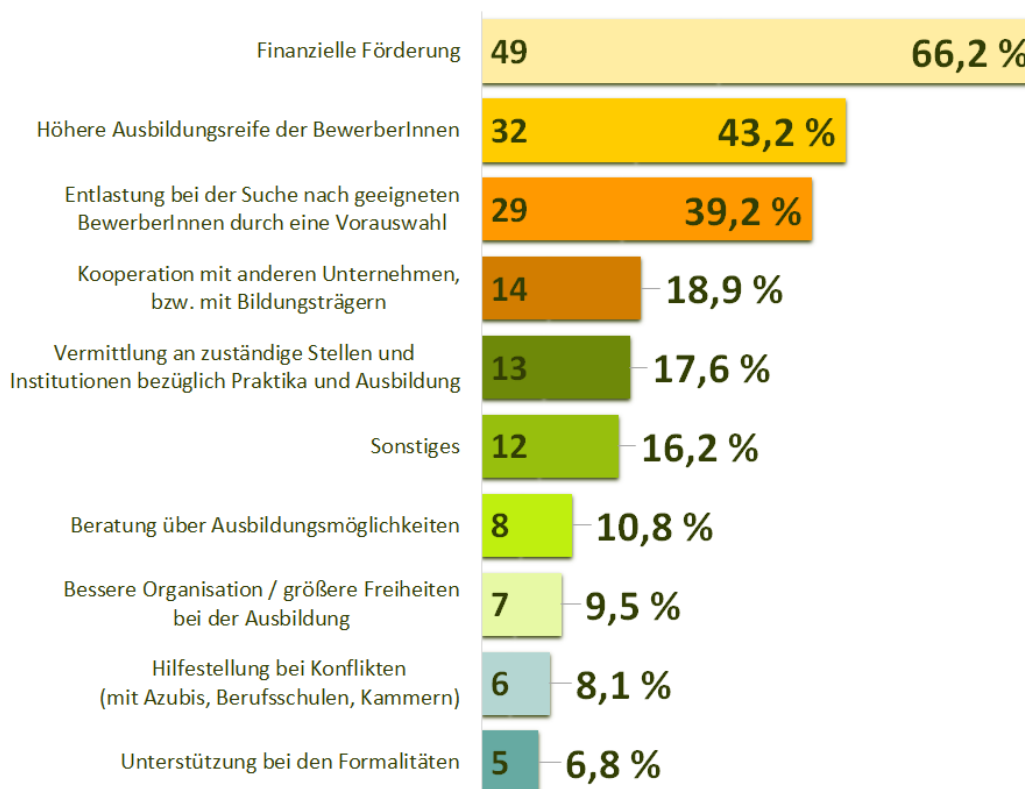


Die Ursache "soziale Probleme oder Defizite" findet sich durchgängig in allen Branchen, Betriebsgrößen und Gemeinden als wesentlicher Grund für die Ausbildungsabbrüche. In Northeim scheint die Situation diesbezüglich am extremsten, hier machten 73,3 % der Betriebe diese Erfahrung.

Maßnahmen und Bedingungen für das Angebot zusätzlicher Ausbildungsplätze

Der wesentliche Anreiz für Unternehmen, weitere oder generell Ausbildungsplätze anzubieten, besteht in einer finanziellen Förderung. Für 43,2 % der teilnehmenden Betriebe ist dafür eine höhere Ausbildungsreife der Bewerber ausschlaggebend. 39,2 % wünschen sich Entlastung bei der Suche nach geeigneten Bewerbern durch eine Vorauswahl. Die Verteilung im Einzelnen:

Welche Maßnahmen / Bedingungen könnten Sie davon überzeugen, mehr Ausbildungsplätze als bisher anzubieten, bzw. generell auszubilden? (n=74)

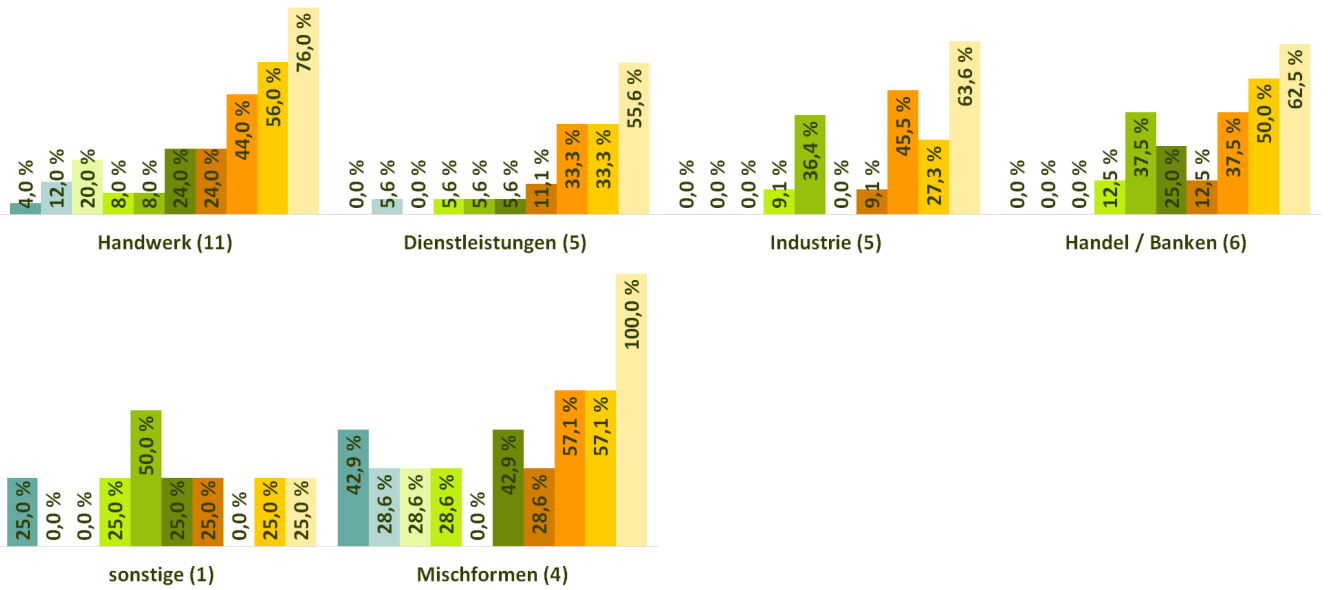


Ergänzend wurde angeregt, den Berufsschulunterricht - sofern es sich nicht um Blockunterricht handelt - auf maximal einen Tag in der Woche zu begrenzen. Mehrere Betriebe gaben allerdings auch an, dass eine Aufstockung der bisher angebotenen Ausbildungsplätze aus räumlichen und personellen Kapazitäten nicht möglich ist.

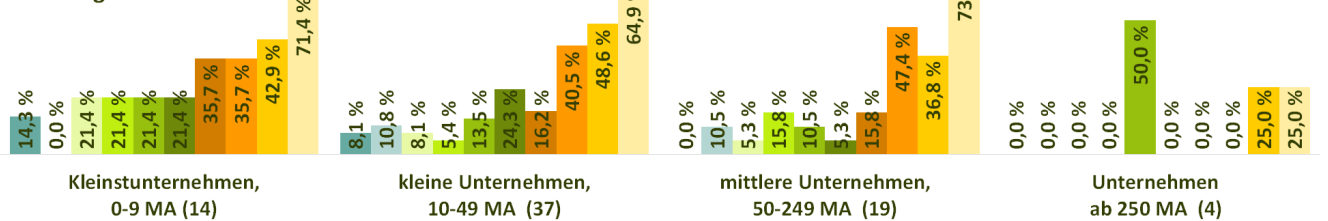
Welche Maßnahmen / Bedingungen könnten Sie davon überzeugen, mehr Ausbildungsplätze als bisher anzubieten, bzw. generell auszubilden?

- Unterstützung bei den Formalitäten
- Bessere Organisation / größere Freiheiten bei der Ausbildung
- Sonstiges
- Kooperation mit anderen Unternehmen, bzw. mit Bildungsträgern
- Höhere Ausbildungsreife der BewerberInnen
- Hilfestellung bei Konflikten (mit Azubis, Berufsschulen, Kammern)
- Beratung über Ausbildungsmöglichkeiten
- Vermittlung an zuständige Stellen und Institutionen bezüglich Praktika und Ausbildung
- Entlastung bei der Suche nach geeigneten BewerberInnen durch eine Vorauswahl
- Finanzielle Förderung

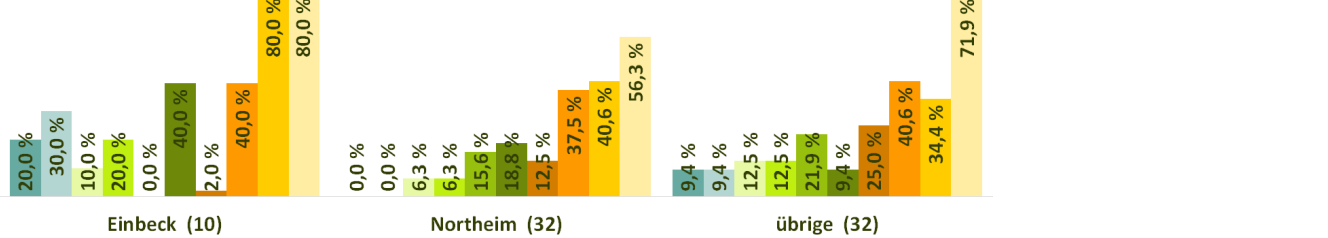
Verteilung nach Branchen



Verteilung nach Betriebsgröße



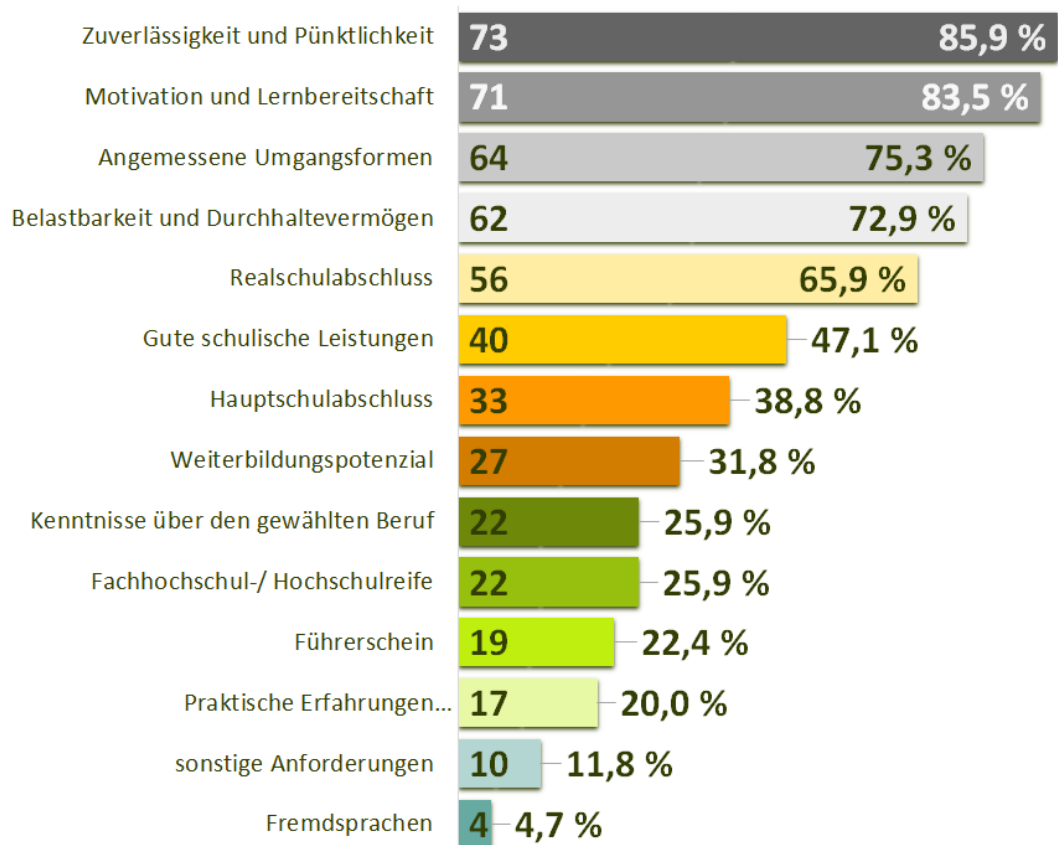
Verteilung nach Gemeinden



Anforderungen an Bewerber

Deutlich entscheidender als die "harten Fakten" wie Schulabschluss oder gute Noten bei der Auswahl der Bewerber sind für die Unternehmen die Einstellungen, Tugenden und Werte der potenziellen Auszubildenden. Die Kriterien "Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit" sowie "Motivation und Leistungsbereitschaft" stehen mit jeweils über 80 % an der Spitze der Anforderungen. Ebenfalls ausschlaggebend sind angemessene Umgangsformen, Belastbarkeit und Durchhaltevermögen.

Welche Anforderungen stellen Sie an Bewerber, die in Ihrem Unternehmen eine Ausbildung machen möchten? (n=85)

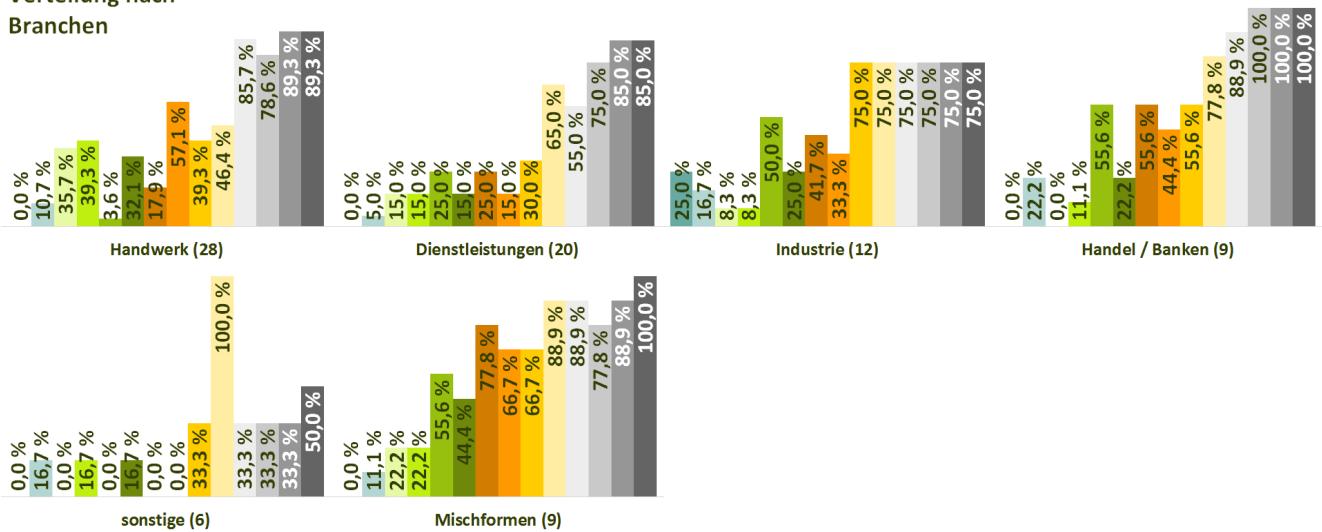


Branchen- und unternehmensbedingt werden zum Teil ergänzend noch spezifischere Anforderungen an die Kenntnisse und Leistungen der Bewerber gestellt.

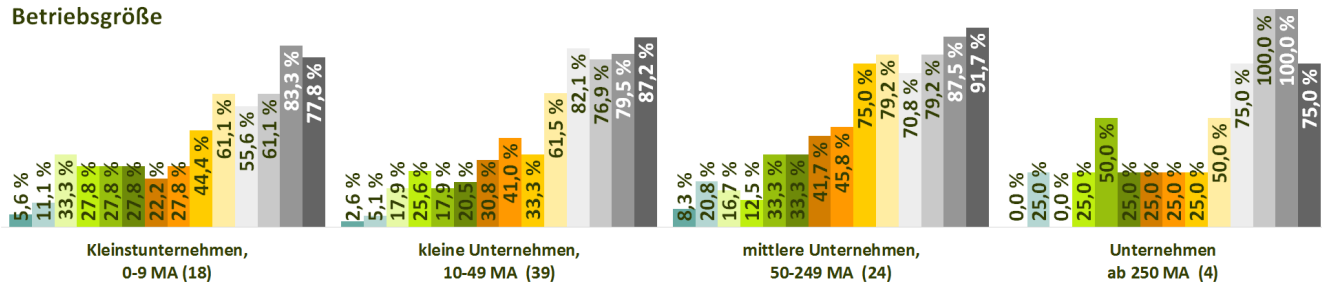
Welche Anforderungen stellen Sie an Bewerber, die in Ihrem Unternehmen eine Ausbildung machen möchten?

- Fremdsprachen
- Führerschein
- Weiterbildungspotenzial
- Realschulabschluss
- Motivation und Lernbereitschaft
- sonstige Anforderungen
- Fachhochschul-/ Hochschulreife
- Hauptschulabschluss
- Belastbarkeit und Durchhaltevermögen
- Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit
- Praktische Erfahrungen in Form eines Praktikums
- Kenntnisse über den gewählten Beruf
- Gute schulische Leistungen
- Angemessene Umgangsformen

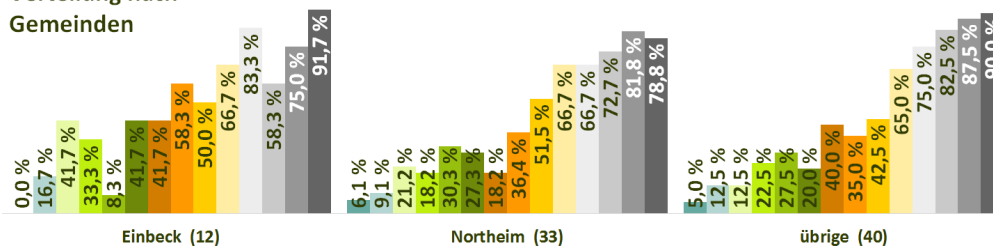
Verteilung nach Branchen



Verteilung nach Betriebsgröße



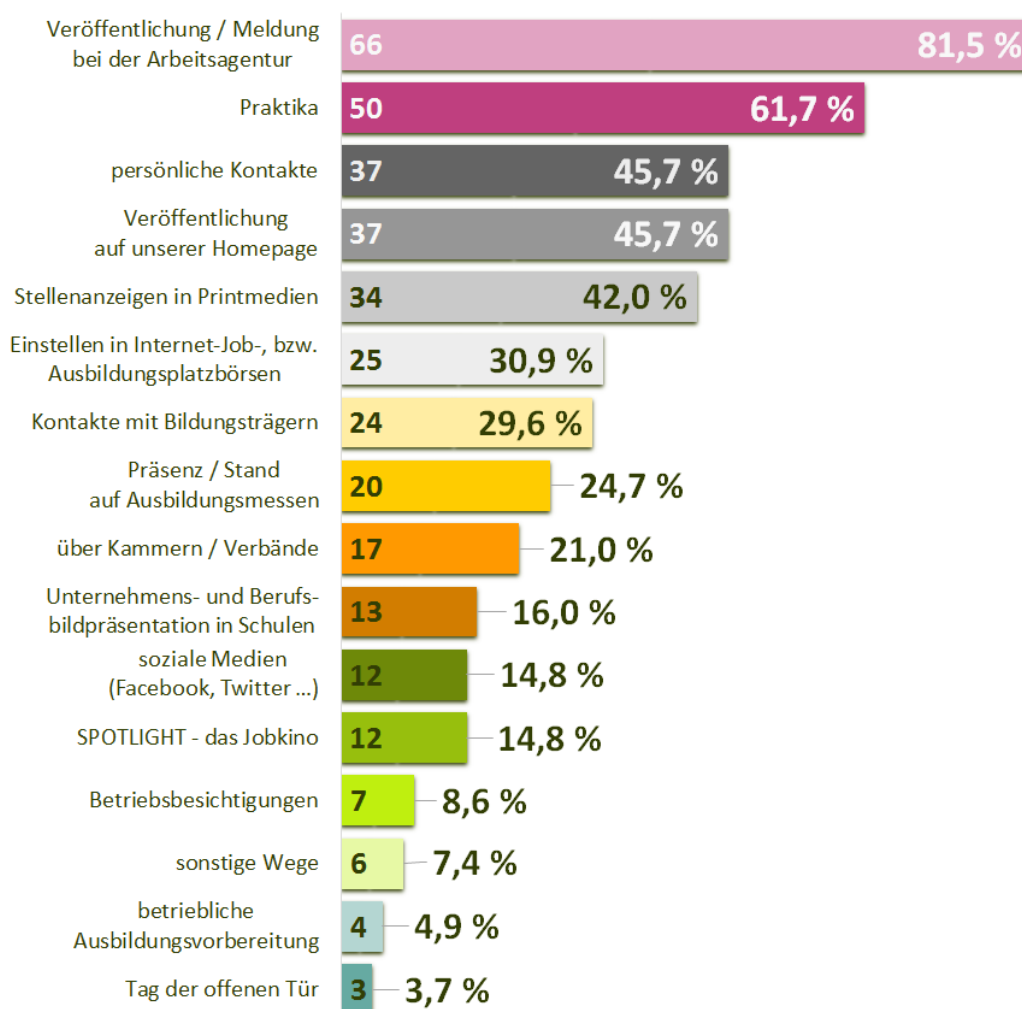
Verteilung nach Gemeinden



Suche und Gewinnung von Auszubildenden

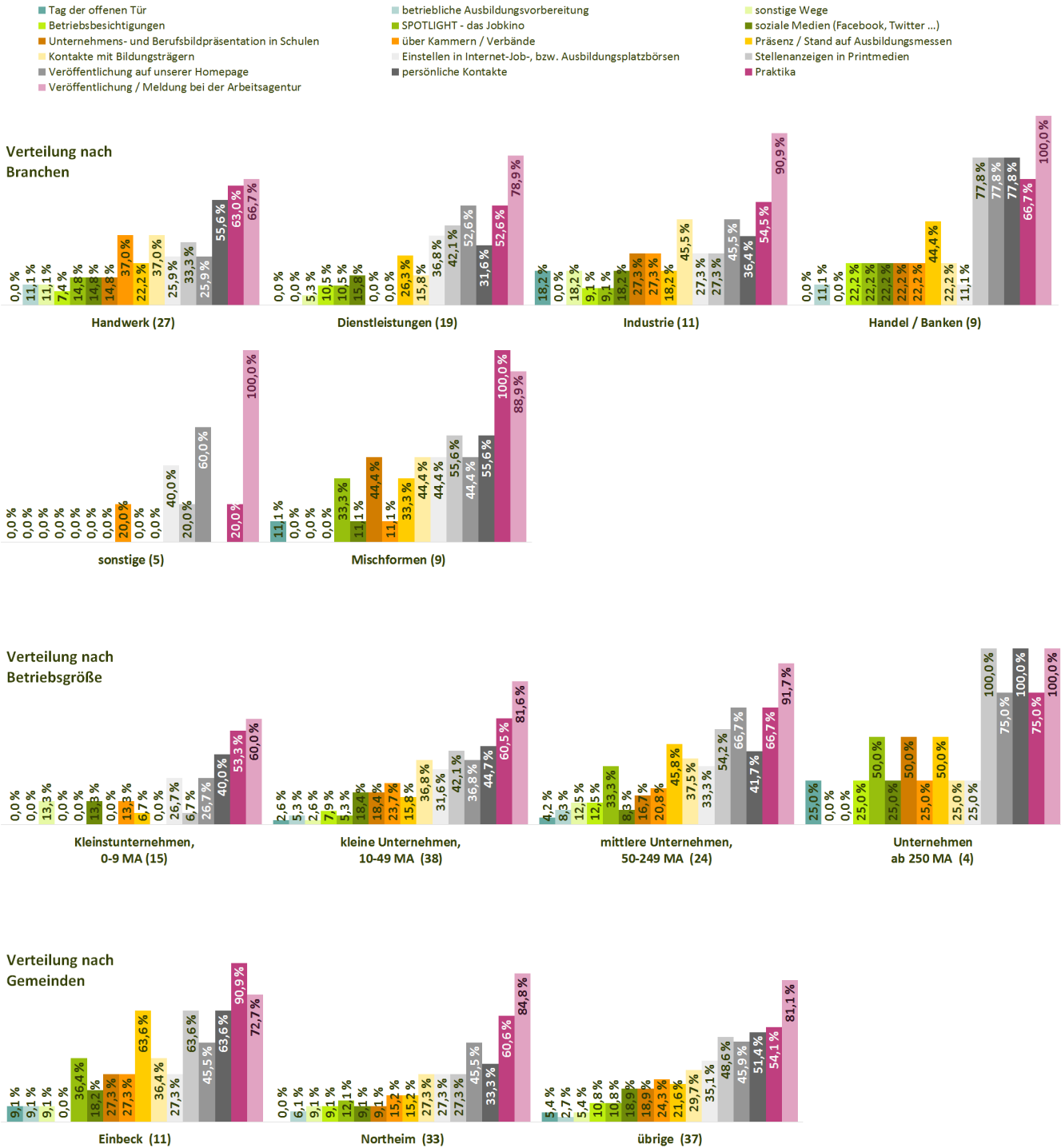
Als Hauptinstrument zur Suche und Gewinnung von Auszubildenden wird überwiegend die Veröffentlichung / Meldung der zu besetzenden Ausbildungsstelle bei der Arbeitsagentur genutzt. Diesen Weg wählen 66 von 81 Unternehmen (81,5%), für 50 von 81 Betrieben (61,7 %) stellen Praktika eine Möglichkeit dar, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Betriebsbesichtigungen, Tage der offenen Tür und betriebliche Ausbildungsvorbereitungen zur Gewinnung von Auszubildenden werden dagegen vom überwiegenden Teil der antwortenden Unternehmen bisher weniger angeboten.

Auf welchem Weg suchen / gewinnen Sie Ihre Auszubildenden? (n=81)



Als sonstige Wege werden Initiativ-Bewerbungen, der Aushang von Stellenangeboten an Schwarzen Brettern und der Kontakt zu den Berufsschulen genannt.

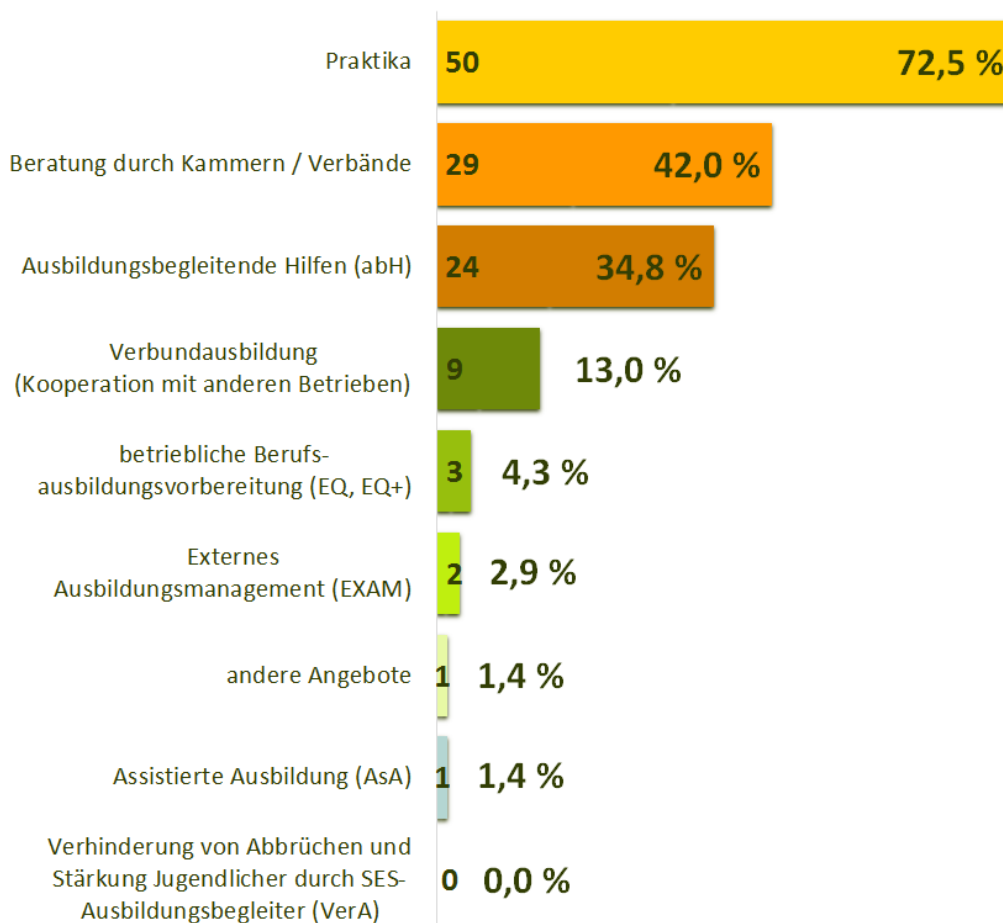
Auf welchem Weg suchen / gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?



Bekannte und genutzte Unterstützungsangebote

Ein großer Teil der vorhandenen Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung ist den teilnehmenden Unternehmen nicht bekannt. 50 von 69 Betrieben (72,5 %) kennen / nutzen Praktika und für gut ein Drittel der Unternehmen (34,8 %) sind Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) eine Möglichkeit, den Ausbildungserfolg sicherzustellen. Die Instrumente der betrieblichen Ausbildungsvorbereitung (EQ, EQ+) und die Assistierte Ausbildung (AsA) sind dagegen eher und die Initiative VerA gänzlich unbekannt.

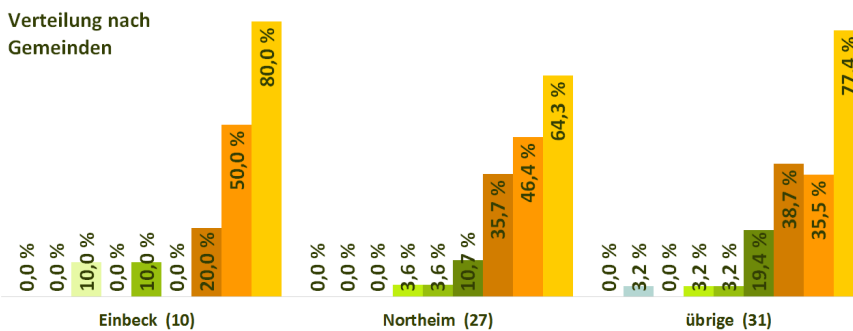
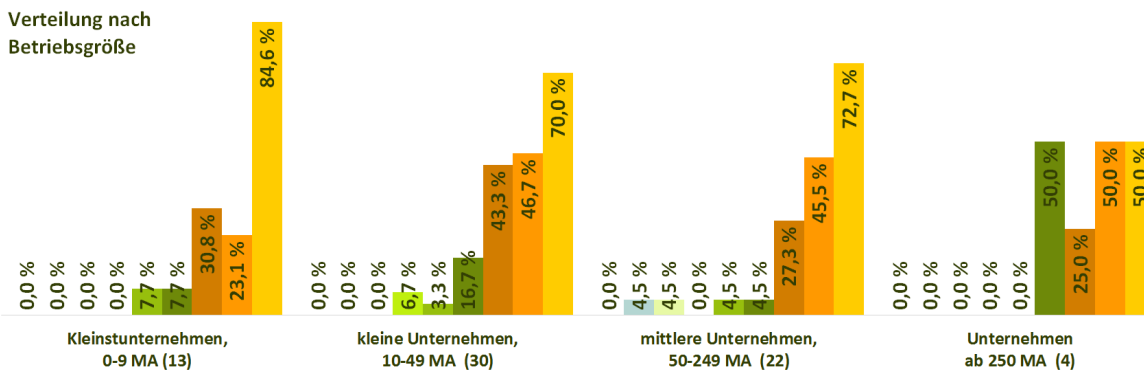
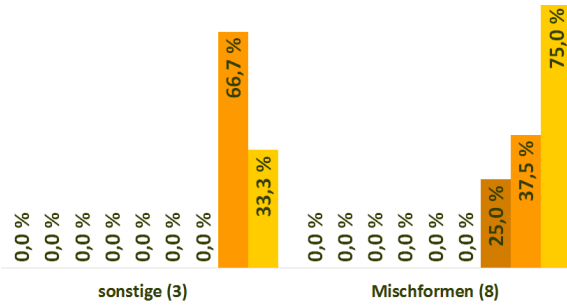
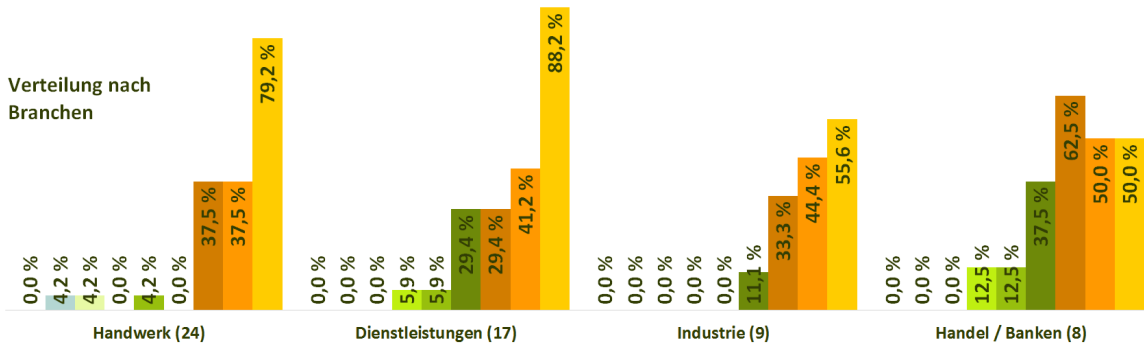
Welche Unterstützungsangebote kennen / nutzen Sie vor und während der Ausbildung in Ihrem Unternehmen? (n=69)



Ergänzend zu den angegebenen Auswahlmöglichkeiten wurden Lehrgänge der Handwerkskammern und theoretischer fachlicher Zusatzunterricht genannt.

Welche Unterstützungsangebote kennen / nutzen Sie vor und während der Ausbildung in Ihrem Unternehmen?

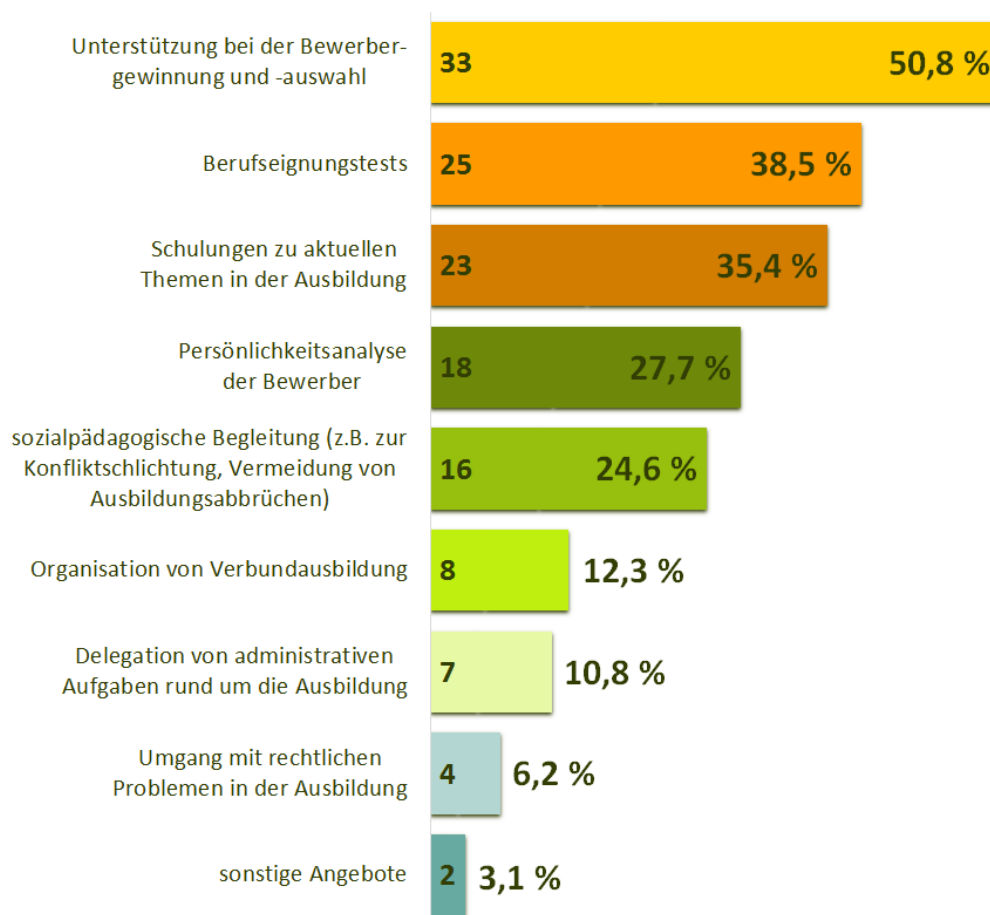
- Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher durch SES-Ausbildungsbegleiter (VerA)
- Assistierte Ausbildung (ASA)
- andere Angebote
- Externes Ausbildungsmanagement (EXAM)
- betriebliche Berufs- ausbildungsvorbereitung (EQ, EQ+)
- Verbundausbildung (Kooperation mit anderen Betrieben)
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Beratung durch Kammern / Verbände
- Praktika



Hilfreiche Unterstützungsangebote

Befragt nach für sie in der Ausbildungspraxis hilfreichen Unterstützungsangeboten gaben die Unternehmen zu 50,8 % an, dass eine Unterstützung bei der Bewerbergewinnung und -auswahl nützlich wäre. Auch Berufseignungstests benennen 25 von 65 Betrieben (38,5 %) als ein hilfreiches Angebot, gefolgt von Schulungen zu aktuellen Themen in der Ausbildung mit 35,4 % der Nennungen.

Welche Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung wären für Ihr Unternehmen hilfreich? (n=65)

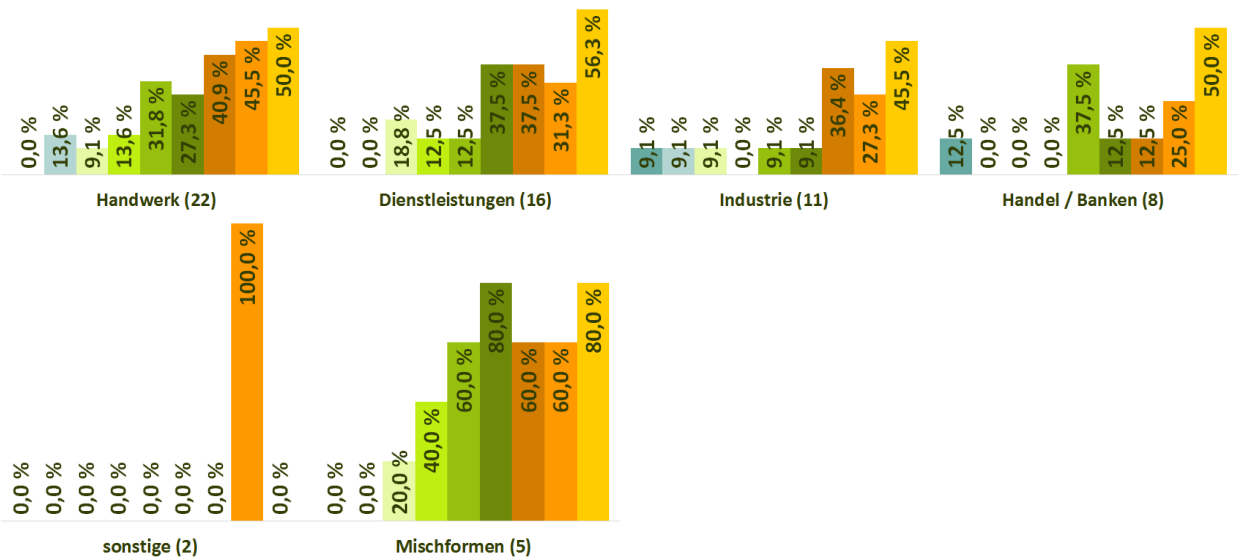


Sonstige Angebote bezogen sich auf Unterstützung finanzieller Art.

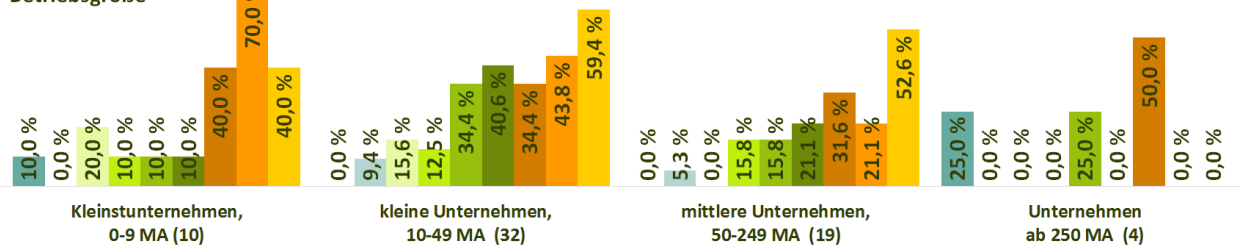
Welche Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung wären für Ihr Unternehmen hilfreich?

- sonstige Angebote
- Delegation von administrativen Aufgaben rund um die Ausbildung
- sozialpädagogische Begleitung (z.B. zur Konfliktschlichtung, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen)
- Schulungen zu aktuellen Themen in der Ausbildung
- Unterstützung bei der Bewerbergewinnung und -auswahl
- Umgang mit rechtlichen Problemen in der Ausbildung
- Organisation von Verbundausbildung
- Persönlichkeitsanalyse der Bewerber
- Berufseignungstests

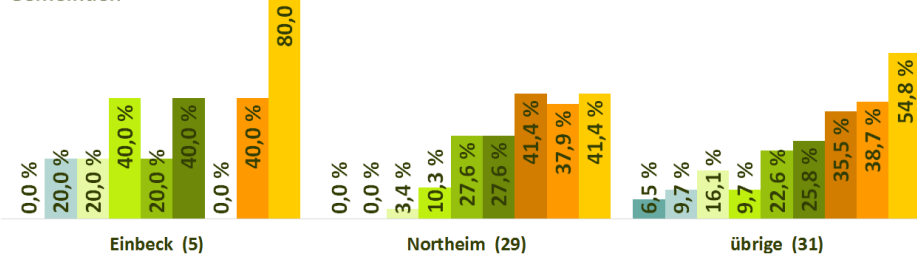
Verteilung nach Branchen



Verteilung nach Betriebsgröße



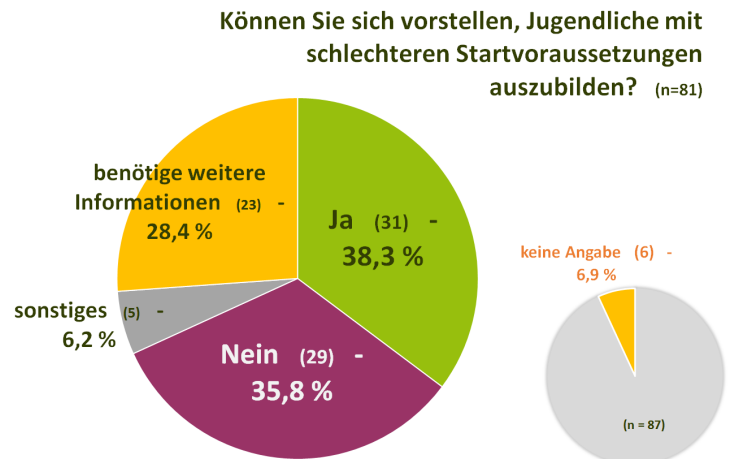
Verteilung nach Gemeinden



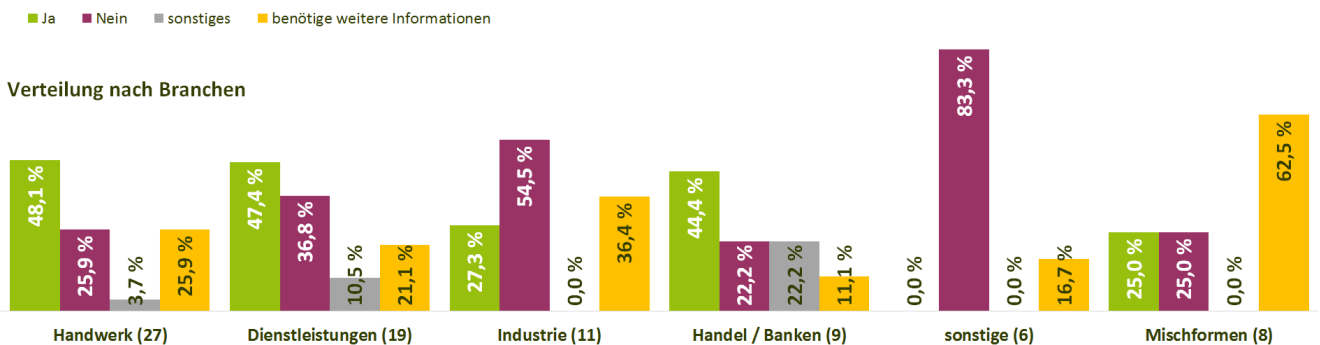
Ausbildung Jugendlicher mit schlechteren Startvoraussetzungen

Jugendliche mit schlechteren Startvoraussetzungen würden 38,3 % der antwortenden Unternehmen ausbilden, in ähnlicher Größenordnung bewegt sich aber auch die Anzahl derer, für die das keine Option ist.

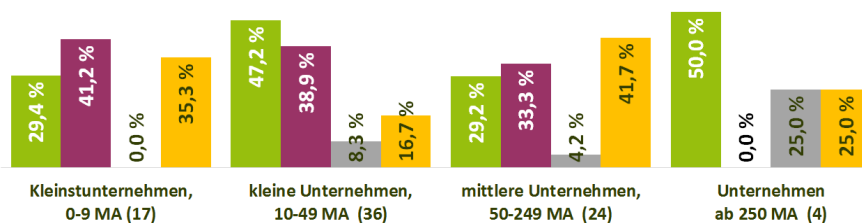
Weitere Informationen zu dieser Thematik wünschen 28,4 % der Betriebe. Ergänzend wurde zu dieser Frage angemerkt, dass es sich dabei um Einzelfallentscheidungen handele; aber auch, dass hier bereits schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht wurden.



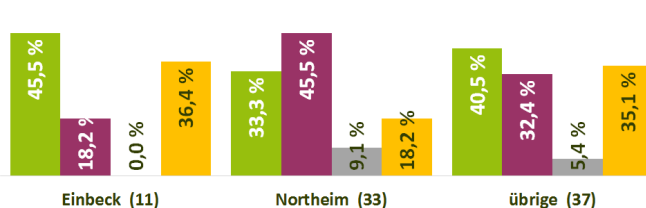
Können Sie sich vorstellen, Jugendliche mit schlechteren Startvoraussetzungen auszubilden?



Verteilung nach Betriebsgröße



Verteilung nach Gemeinden



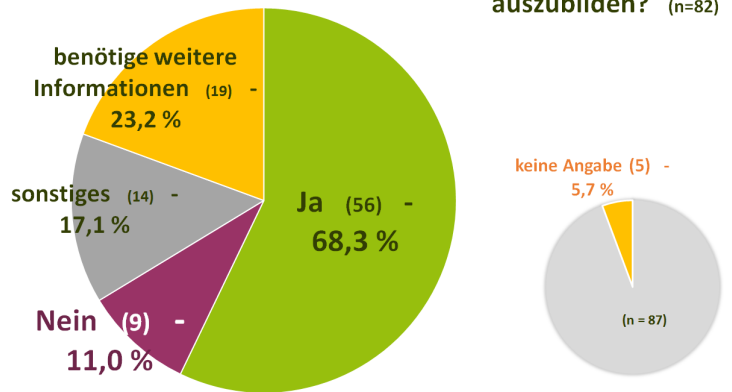
Die Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startvoraussetzungen ist im Handwerk und Dienstleistungsbereich, bei kleinen Unternehmen bis 49 Mitarbeiter und bei Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl ab 250 Mitarbeitern sowie im Raum Einbeck am ausgeprägtesten.

Ausbildung von Flüchtlingen

68,3 % der Unternehmen beantworten die Frage, ob sie sich die Ausbildung von Flüchtlingen vorstellen können, mit Ja. Dagegen sagen nur 11 %, dass dies für sie nicht vorstellbar sei.

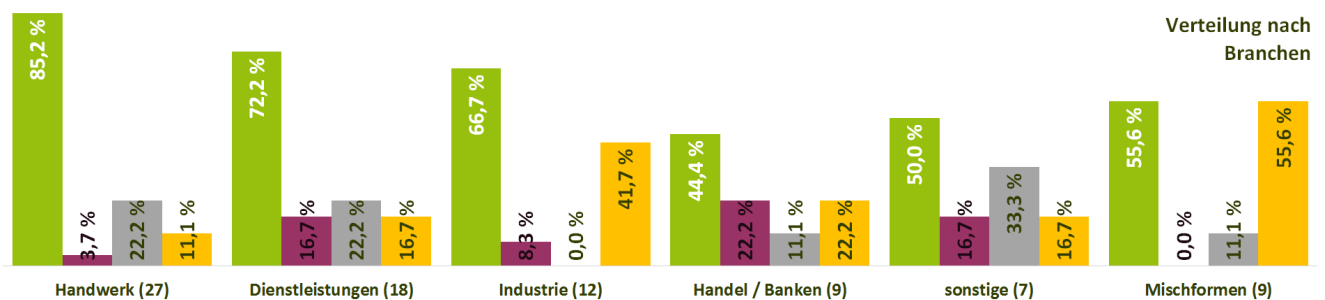
Unbedingt vorausgesetzt werden hierfür allerdings durchgängig entsprechende Deutschkenntnisse.

Können Sie sich vorstellen, Flüchtlinge auszubilden? (n=82)

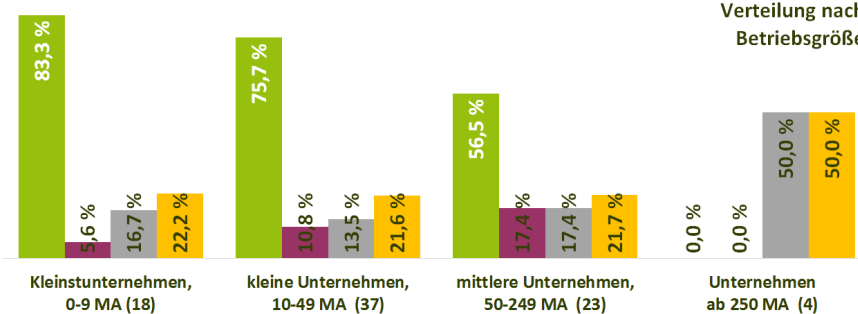


Können Sie sich vorstellen, Flüchtlinge auszubilden?

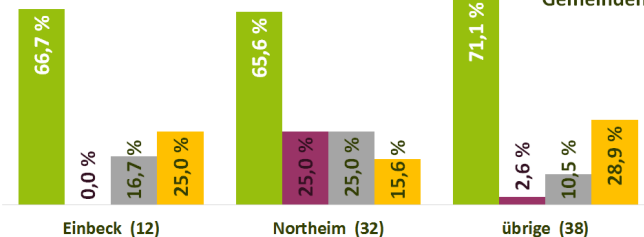
■ Ja ■ Nein ■ sonstiges ■ benötige weitere Informationen



Verteilung nach Betriebsgröße



Verteilung nach Gemeinden



Dabei ist die Bereitschaft, Flüchtlinge auszubilden, besonders im Handwerk, Dienstleistungsbereich und in der Industrie gegeben. Am ehesten können sich Klein- und Kleinstunternehmen die Ausbildung von Flüchtlingen vorstellen, wogegen Betriebe mit mehr als 249 Mitarbeitern sich diesbezüglich zurückhaltend zeigen.

Was sollte aus Ihrer Sicht im Hinblick auf die duale Ausbildung geändert werden?

- Ausbau und Optimierung der Infrastruktur der öffentlichen Verkehrsmittel in Südniedersachsen. Bei Minderjährigen ohne Führerschein kann die schlechte Infrastruktur ein Hindernisgrund zur Aufnahme der Ausbildung sein. Das ist ein Problem der dualen Ausbildung mit "Bildungszentren" in ausgewählten Berufsschulen!
- Die Prüfung sollte dem heutigen Berufsbild angepasst werden.
- Verkürzung der Ausbildungszeit und bessere fachbezogene schulische Ausbildung.
- Grundsätzlich müssen Bewerber über die einjährige Berufsfachschule verfügen, damit gleich im 2. Lehrjahr begonnen werden kann.
- Die Ausbildungsvergütungen sind zu hoch.
- Bei Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen muss es eine Tariföffnungsklausel geben. Selbst wenn sie denn den Abschluss bestehen, ist eine Vergütung nach Tarif illusorisch.
- Schulen und Arbeitsagenturen müssen die Berufsbilder und die Möglichkeiten kennen und vermitteln. Eine entsetzliche Lücke aus Ignoranz, Faulheit und Dummheit.
- Uns kommt die Berufsschule oft als wenig praxisbezogen vor. Lehrer sollten regelmäßig Kontakte zu den einzelnen Ausbildungsbetrieben unterhalten.
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Ausbildungsstätte.
- Weniger Schultage (kein Sport, Religion usw. in Berufsschulen) - ein Schultag pro Woche und an diesem rein fachlichen Unterricht.
- Bessere Vorbereitung auf das Arbeitsleben.
- Die duale Ausbildung sollte wieder attraktiver werden - wir benötigen nicht nur Hochschulabsolventen.
- Jugendliche sollten in der Schulzeit öfter die Möglichkeit erhalten, Praktika zu absolvieren.
- Bessere Zusammenarbeit mit der Berufsschule, z.B. bei Fehlzeiten der Azubis.
- Lehrer sollten sich im Unternehmen vorstellen, um zu sehen, was die Azubis dort in der Praxis machen.
- IHK sollte sich beim Unternehmen und bei den Azubis vorstellen.
- Die Lerninhalte in der Berufsschule sind nicht spezifisch genug.
- Überarbeitung der Ausbildungsinhalte, bessere Qualität der überbetrieblichen Lehrgänge, bessere Zusammenarbeit mit der Berufsschule.
- Gar nichts! Das duale System wird weltweit kopiert!
- Überbetriebliche Ausbildungen sollten fachlich besser aufgestellt sein. Die Lehrlinge beklagen, dass sie zu wenig lernen oder Neues nicht neu erlernen!
- Es sollte schon viel (viel!) früher in der allgemeinbildenden Schule ein Bezug zum Berufs- und Arbeitsleben hergestellt werden. Das würde uns sicherlich zum Start einer dualen Ausbildung weniger "Kulturschock" bei den Azubis bringen.

Herausgeber: Jobtimist - Wegweiser durch die Ausbildung

Projekträger: Werk-statt-Schule e.V.
Friedrich-Ebert-Wall 1
37154 Northeim

Januar 2016

Bildmaterial: © Kurhan / fotolia.com
