



Foto: Stadtratte/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Ausbildung als Plan B

Junge Menschen, die ihr Studium abgebrochen haben, können in Zeiten des Fachkräftemangels eine attraktive Zielgruppe für Ausbildungsbetriebe sein. Um sie zu gewinnen und die Ausbildung erfolgreich zu gestalten, braucht es neben realistischen Erwartungen auch eine überzeugende Kommunikationsstrategie und Unternehmenskultur.

Studierende ohne Abschluss bringen im Vergleich zu Schulabgängerinnen und Schulabgängern auf den ersten Blick viele Kompetenzen mit, welche die meisten Auszubildendenjahrgänge zu Beginn der Ausbildung nicht besitzen: Sie können auf eine gehobene Schulbildung verweisen und haben sich im Idealfall Fachwissen angeeignet, das sie im Berufsalltag anwenden können. Häufig verfügen sie außerdem über erste praktische Erfahrungen – beispielsweise durch Ferienjobs und Praktika. Oft sind sie auch älter als andere Auszubildende und wirken im Auftreten vergleichsweise erwachsener und reifer.

Von diesen Eigenschaften versprechen sich Unternehmen Auszubildende, die sich durch eine schnelle Auffassungsgabe, eine gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit und eine verantwortungsvolle Arbeitsweise auszeichnen – also Kompetenzen, die einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss wahrscheinlich werden lassen.

Herausforderungen

Allerdings sind damit auch gewisse Herausforderungen verbunden. Die meisten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher legen trotz Abbruch ihres Studiums ein erstaunliches Selbstbewusstsein an den Tag. Vielfach lässt sich auch eine gewisse Selbstüberschätzung beobachten: Diese Auszubildenden sind sich ihrer (Vor-)Bildung durchaus bewusst. Sie wurden von ihren Eltern vielfach im Übermaß gefördert, gelobt und bestärkt und in viele familiären Entscheidungen einbezogen. Sie sind es gewohnt, mitzubestimmen und nach ihrer

Meinung gefragt zu werden – und dies nicht nur im klassischen familiären Umfeld. Darüber hinaus sind sie in der digitalen Welt zu Hause und fühlen sich technisch und medial überdurchschnittlich kompetent. Aus den geschilderten Einflussfaktoren resultieren ein gewisses Statusdenken sowie eine leicht verschobene Selbstwahrnehmung der Stu-

Die Autorinnen



Ingrid Ute Ehlers
Regina Schäfer

Beide: Expertinnen für Kommunikation im Beruf, Frankfurt am Main



Beraterinnen, Trainerinnen, Dozentinnen, Buchautorinnen
office@vitamin-k-plus.de,
www.vitamin-k-plus.de

dienabbrecherinnen und Studienabbrecher. Konkrete Herausforderungen im täglichen Umgang sind in Tabelle 1 anhand verschiedener Verhaltensweisen beschrieben.

Tabelle 1: Herausforderungen beim Verhalten von Studienabbrecherinnen und -abbrechern im Arbeitsleben

Einerseits ...	Andererseits ...
... sind sie schonungslos mit ihrer Kritik.	... haben sie Schwierigkeiten, selbst Kritik anzunehmen und nehmen vieles persönlich.
... vermitteln sie anderen Personen mit Vorliebe ihre Sicht der Dinge.	... nehmen sie Argumente und Hinweise von anderen eher widerwillig an.
... wünschen sie sich einen Umgang auf Augenhöhe.	... haben sie Defizite beim Verantwortungsbewusstsein.
... wollen sie überdurchschnittliche Anerkennung für geleistete Arbeit.	... zeigen sie oft ein geringes Durchhaltevermögen.
... nehmen sie sich selbst als überdurchschnittlich engagiert und leistungsbereit wahr.	... machen sie keine Zugeständnisse, die ihr Privatleben einschränken könnten (zum Beispiel auch einmal länger arbeiten oder den freien Tag ausnahmsweise verschieben).
... verlangen sie vom Ausbildungsbetrieb, dass alle Chancen der Digitalisierung genutzt werden.	... kennen sie sich zwar in sozialen Netzwerken bestens aus, doch sie sind oft nicht in der Lage, einen einfachen Serienbrief zu erstellen.

Tabelle 2: Kritik an der Agrarbranche entkräften

Vorwürfe	Gegenargumente, Entkräftung, Überzeugung
Verschwendung von Steuergeldern für Subventionen	Daten, Zahlen, Fakten dazu
Umweltschädigung durch Überdüngung, Tötung von Insekten durch Glyphosat	Klare Positionierung zur Nachhaltigkeit bei der Produktion
Massentierhaltung zu Lasten des Tierwohls	Klare Positionierung für das Tierwohl

Quelle: Ehlers und Schäfer

Tabelle 3: Gute Gründe für eine Ausbildung

Gründe für Studienabbruch	Was bei einer betrieblichen Ausbildung besser ist
lange Studiendauer	überschaubarer Zeithorizont, verkürzte Ausbildungszeit von zwei Jahren
Job neben dem Studium	eigenes Geld verdienen und dadurch finanziell unabhängiger sein, Sozialleistungen und Vergünstigungen des Unternehmens, zum Beispiel Job-Ticket, vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten, Kinderbetreuung
Theorielastigkeit und fehlender Praxisbezug	sich praktisches Wissen aneignen können, etwas Sinnvolles tun und an nützlichen, umweltverträglichen, technisch anspruchsvollen, modernen, bekannten, innovativen Produkten oder Dienstleistungen mitarbeiten
unklare Tagesstruktur	einen geregelten und planbaren Tagesablauf haben

Tabelle 4: Attraktiv für Studienabbrechende: Ausbildungsqualität und Betreuung

Kommunikation vor dem Ausbildungsbeginn	Der Ausbildungsbetrieb hält zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn den Kontakt, beispielsweise durch ein Überbrückungspraktikum.
Kommunikationsstil im Bewerbungsprozess	Das Unternehmen nutzt digitale Möglichkeiten der Bewerberkommunikation (Social Media, Mobile Recruiting).
Betreuung	Es gibt spezielle Einführungsprogramme für neue Beschäftigte, eine sorgfältige Einarbeitung sowie feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Auszubildenden. Mentoren-Programme und regelmäßige Feedback-Gespräche begleiten die Ausbildung.
Anerkennung von Vorleistungen	Die Ausbildungszeit wird verkürzt.
Prüfungsvorbereitung	Der Lernfortschritt wird kontinuierlich verfolgt. Bei Bedarf gibt es innerbetriebliche Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung.
Praktische Unterstützung	Das Unternehmen kümmert sich auch um persönliche Belange der Beschäftigten (zum Beispiel Unterstützung bei Wohnungssuche und Umzug).
Zusatzangebote	Es gibt eine Belegschaftsverpflegung, die Rücksicht auf Sonderwünsche (vegetarisch, vegan) nimmt. Der Ausbildungsbetrieb finanziert umweltfreundliche Mobilität (Jobticket, Firmenfahrrad). Betriebsangehörige erhalten bei Vertragspartnern Personalrabatt.

Tabelle 5: Attraktiv für Studienabbrechende: Einflussnahme und Planungssicherheit

Vorschlagswesen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende werden zur Äußerung von Verbesserungsvorschlägen ermuntert und die Anregungen werden ernst genommen.
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die fachliche Spezialisierung wird mit individuellen Fördermaßnahmen vorangetrieben. ■ Es werden regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen (Sprachkurse, Selbstmanagement, Computerkenntnisse) angeboten.
Zukunftsperspektiven	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Auszubildenden erhalten lange vor Abschluss der Ausbildung ein Angebot zu möglichen Einsatzfeldern nach der Ausbildung. ■ Das Unternehmen bietet den Auszubildenden nach Ausbildungsabschluss Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Aufbaustudium an.

Quelle: Ehlers und Schäfer

Imageproblem

Auch wenn diese Zielgruppe durch den Studienabbruch ein deutliches Zeichen für einen Neuanfang gesetzt hat, wird es nicht einfach, sie von den Vorteilen einer betrieblichen Ausbildung zu überzeugen. Schließlich haben sich die ehemaligen Studierenden mit diesem Thema bis dato nicht auseinandersetzen müssen.

Daher ist damit zu rechnen, dass die betriebliche Ausbildung vielfach als „Plan B“ und damit als minderwertig gegenüber einer akademischen Ausbildung betrachtet wird. Diese Sichtweise findet sich besonders bei den Eltern der ehemaligen Studierenden. Die Eltern haben sich eine akademische Karriere für ihre Kinder erträumt und sind nun enttäuscht, wenn diese „nur“ eine betriebliche Ausbildung machen wollen. Es ist hier auch zu bedenken, dass in Akademikerkreisen die Agrarbranche nicht immer das höchste Ansehen genießt. Hier sollten Ausbildungsbetriebe auf Kritik vorbereitet sein – und die passenden Gegenargumente gleich auch parat haben (s. Tabelle 2).

Um die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung zu verdeutlichen, ist Überzeugungsarbeit gefragt. Diese gelingt am besten, wenn Ausbildungsbetriebe auf die Gründe eingehen, die häufig zum Abbruch eines Studiums führen und diesen Defiziten die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung entgegensetzen (s. Tabelle 3).

Attraktive Angebote

Genauso wichtig ist es, den eigenen Ausbildungsbetrieb unter die Lupe zu nehmen und sich selbstkritisch zu fragen: Wie attraktiv sind die Rahmenbedingungen im Unternehmen? Können Versprechungen tatsächlich eingelöst werden? Kann man dieser anspruchsvollen Zielgruppe also ein überzeugendes „Gesamtpaket“ anbieten? Junge Menschen, die nach einem Studienabbruch eine Ausbildung anstreben, legen besonderen Wert auf Ausbildungsqualität und Betreuung (s. Tabelle 4) sowie Einflussnahme und Karriere (s. Tabelle 5).

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Wegen ihres besonderen Bildungshintergrunds und der daraus resultierenden Ansprüche stellen ehemalige Studierende Ausbildungsverantwortliche vor große Herausforderungen, die einen erheblichen inhaltlichen und organisatorischen Mehraufwand nach sich ziehen. Stellt sich ein Ausbildungsbetrieb diesen Herausforderungen, wird sich der Mehraufwand auszahlen. Unternehmen, die sich auf die besonderen Bedürfnisse der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher einstellen, werden mit loyalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belohnt, die eine Bereicherung für den Ausbildungsbetrieb darstellen. ■