

Ausbildung im Wandel

Zukunft Das duale Ausbildungssystem gilt als Erfolgsmodell - obwohl die Zahl der Jugendlichen, die eine Berufsausbildung beginnen, sinkt. Damit es erfolgreich bleibt, befindet es sich in permanentem Wandel - und wird sich noch stärker an die Entwicklungen anpassen müssen.



Frank Hohlstein,
Ausbildungsleiter
der AOK PLUS

AOK PLUS - Ausbildung mit Zukunft

Auch bei der AOK PLUS unterliegt die Berufsausbildung einem stetigen Wandel. Viele Jahre hat die Gesundheitskasse ausschließlich Sozialversicherungsangestellte ausgebildet, um einen Schwerpunkt abzudecken: die individuelle und persönliche Beratung unserer Kunden. Da jedoch auch in anderen wichtigen Bereichen fachkundige Mitarbeiter gebraucht werden, wurden weitere Mitarbeiter eingestellt - etwa um Abrechnungen von Leistungserbringern zu prüfen und zu bearbeiten oder Hilfsmittel zu genehmigen. Seit einiger Zeit bildet die AOK PLUS auch für diese Tätigkeiten eigene Mitarbeiter aus: Kaufleute im Gesundheitswesen. Die Erfahrungen sind sehr gut. „Wir haben jetzt die Möglichkeit, fast alle Bereiche mit eigenen Auszubildenden zu versorgen“, sagt Ausbildungsleiter Frank Hohlstein.

Bianca Feig, Bilanzbuchhalterin bei Frauenthal Automotive in Elterlein, stöbert durch die Unterlagen, die sie von der IHK bekommen hat. Jahrelang bildete der Marktführer in der Chassiskomponenten-Produktion für die europäische Truckindustrie an seinem Standort in Sachsen neue Bürokaufleute aus. Mit diesem Jahr ist alles anders: Gemeinsam mit den Kaufleuten (Handel) und Fachangestellten (öffentlicher Dienst) für Bürokommunikation geht der Beruf des Bürokaufmanns (Industrie) im neuen Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement auf. Das neue Berufsbild ist eine Antwort auf die vielen Differenzierungen, die sich mit den Jahren im Büroalltag ergeben haben: Die Auszubildenden haben künftig die Möglichkeit, aus zehn Optionen zwei Schwerpunkte auszuwählen. Bianca Feig begrüßt die Neuerung: Da das Unternehmen bei der Festlegung der Wahlqualifikationen ein Mitspracherecht hat, kann es bei einer absehbaren Vakanz in der Verwaltung den Weg des Auszubildenden passgenau steuern - und ihn nach den drei Jahren genau dort einsetzen, wo er gebraucht wird.

Normaler Vorgang. Dass sich Ausbildungsinhalte und -abläufe ändern, ist ein ganz normaler Vorgang. Sie passen sich dem gesellschaftlichen und technologischen Wandel an. So auch die Einschätzung von Wiltrud Stoll, Personalleiterin bei der KAHLA/Thüringen Porzellan GmbH. Das Unternehmen ist einer der erfolgreichsten Porzellanhersteller Europas und zählt mittlerweile mehr als 85 internationale Designpreise. Bei der Herstellung hat sich viel getan: Die Becher werden nicht mehr nur per Hand bemalt, sondern auch mit Farbe bespritzt und individuell dekoriert. Für angehende Industriekeramiker ist dies mindestens genauso anspruchsvoll: Neue Farb- und Spritztechnologien fordern den Facharbeiter immer wieder heraus. Auch hier wurden die Ausbildungsinhalte angepasst.

Bianca Feig und Wiltrud Stoll sind sich einig: Um den Fachkräftebedarf in der Zukunft zu sichern, ist die duale Ausbildung ein wichtiger Weg. Die Vorteile ergeben sich vor allem durch die Einbindung in die betrieblichen Prozesse: „Bei uns steht die Produktion im Vordergrund. Es gibt nichts Besseres, als die jungen Leute genau dort an ihre künftigen Tätigkeiten heranzuführen“, schildert die KAHLA-Personalleiterin. Bei Frauenthal Automotive sieht es nicht anders aus. „Wir

Das Team wird bunter

„Mit der Frage nach Prognosen ist es immer so eine Sache: Blicken wir auf frühere Prognosen zurück, hat sich oft eine andere Entwicklung ergeben. Der Blick in die Zukunft ist deshalb immer mit Fragezeichen versehen. Ich versuche es dennoch: Durch die stärkere Einwanderung und die Einbindung von Menschen mit unterschiedlichen Erwerbsbiografien entsteht eine Mannschaft, die viel bunter ist als heute. Auch Hauptschulabsolventen werden wieder mehr in die Ausbildung aufgenommen werden. Für die Unternehmen heißt das, dass sie sich in der Ausbildung viel stärker um ‚weiche Faktoren‘ kümmern müssen. Darüber hinaus wird es mehr Überlappungen zwischen Ausbildung und Studium geben.“

Professor Dr. Eckart Severing, Geschäftsführer des Forschungs-
instituts Betriebliche Bildung in Nürnberg

 www.f-bb.de





wollen unsere künftigen Mitarbeiter selbst ausbilden“, sagt Bianca Feig. Das duale Ausbildungssystem, schildert Clemens Wieland, Senior Project Manager bei der Bertelsmann Stiftung in Gütersloh, hat sich bewährt und ist international extrem gefragt. „Zurzeit wird es uns aus den Händen gerissen.“ Und das System bietet Chancen: Auf die Ausbildung lassen sich Weiterbildungen aufsetzen, die mit dem Qualifikationsniveau eines Bachelor-Studiums vergleichbar sind.

Chance Ausbildung. Dennoch gerät das System von verschiedenen Seiten unter Druck. Die Gütersloher haben deshalb vor einiger Zeit die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht“ gestartet. Der Titel ergibt sich aus aktueller Notwendigkeit: Einerseits sinkt die Zahl der Jugendlichen, die sich in Deutschland für eine Ausbildung interessieren, aufgrund des demografischen Wandels und einer wachsenden Studierneigung. So begannen im vergangenen Jahr zum ersten Mal mehr junge Menschen ein Studium als eine Ausbildung. Andererseits gibt es nach wie vor eine große Zahl von Jugendlichen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen. Die Bertelsmann Stiftung empfiehlt daher einen Paradigmenwechsel, um gegenzusteuern: Wurde in der Vergangenheit eher erfolglos versucht, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Programmen zur sogenannten „Ausbildungsreife“ zu führen, soll das Ausbildungssystem künftig besser so flexibel gestaltet werden, dass es den unterschiedlichen Ausgangslagen und Fähigkeiten der jungen Menschen gerecht wird und jeder eine Chance bekommt.

Die Auszubildenden bei Frauenthal Automotive in Elterlein haben seit diesem Jahr die Möglichkeit, Schwerpunkte zu wählen.

Heterogene Gruppe. Doch ganz egal, in welche Richtung das Rad sich dreht: Die Gruppe der Auszubildenden wird heterogener. Das ist auch heute schon so, wie die Berufsberaterin Sieglinde Hufenbach von der Agentur für Arbeit in Dresden bestätigt. Alleinerziehende Mütter, Menschen mit Migrationshintergrund oder Ältere ergänzen längst den klassischen Karriereweg, der nach der zehnten Klasse direkt in die Berufsausbildung führte. Die Heterogenität der Auszubildenden erhöht den Betreuungsbedarf in den Unternehmen. Um etwa schulische Schwächen auszugleichen, bietet KAHLA seinen jungen Mitarbeitern ab dem ersten Lehrjahr Nachhilfe an. Frauenthal Automotive richtet zurzeit einen gemeinsamen monatlichen Stammtisch mit Ausbildern und Abteilungsleitern ein. Hier sollen die Azubis in ungezwungener Atmosphäre über Wünsche und Sorgen sprechen können.

Es ist keine Frage: Die Rolle der Unternehmen wandelt sich. „Vom reinen Ausbildungsbetrieb werden sie zum Jobcoach, der Bewerber nicht mehr prüft, sondern berät, welche Aufgabe im Unternehmen zu ihnen passen könnte“, sagt Sabine Bleumortier, Ausbildungsexpertin und Trainerin aus München. Denn es kommt noch ein weiterer Trend hinzu: Die Auszubildenden werden unselbstständiger. Da gibt es zum Beispiel Eltern, die für ihre kranken Kinder beim Ausbilder anrufen, um sie zu entschuldigen. Hier sind auch die Betriebe gefordert, den Nachwuchs in die Eigenverantwortung zu führen. ■



fotostudio arlene knipfer (kahla), AOK PLUS