

BO [plus]

Das Magazin für die
BERUFSORIENTIERUNG an Schulen



IM GESPRÄCH MIT SPEZIALIST:INNEN

BERUFSORIENTIERUNG

Interviews, Studien,
Portalübersicht

AUSBILDUNG

Interviews, Praxisbeispiele,
Portalübersicht

STUDIUM

Hochschulen im Portrait,
Portale zur Studienwahl

MESSEN

Veranstalter im Gespräch,
Termine Ausbildungsmessen



11K €EXTRA!



**DEINE
AUSBILDUNG
BEI UNS!**

**BE SMART,
WORK HARD!**

**11 K €EXTRA FÜR MACHER
EXZELLENTA AUSBILDUNG UND
GELD ON TOP: GEHT BEI UNS! WIE?**

CHECK ES AUS UNTER

11k-extra.de



Liebe Leserinnen und Leser!

In der Frühjahrsausgabe der **BO[plus]** kommen zahlreiche Menschen zu Wort, die mit Beiträgen, mit Kolumnen und als Interviewpartner:innen dazu beigetragen haben, dass im Magazin wieder viele hilfreiche Vorschläge und Ideen rund um die Berufsorientierung zu finden sind. So etwa die Berufsberaterin **Uta Glaubitz**, in deren Kolumne sich dieses Mal alles um die Definition des Begriffs „Traumberuf“ dreht. So auch **Dr. Achim Dercks** von der Deutschen Industrie- und Handelskammer. Er beschrieb im Gespräch, welche Anstrengungen Ausbildungsbetriebe unternehmen, um ihre Angebote besser bekannt zu machen und um Azubis längerfristig halten zu können. Neben vielen weiteren Interviews und Beiträgen finden Sie im aktuellen Heft aber auch wieder nützliche Informationen und Kontakte, die Ihnen und Ihren Schülerinnen und Schülern Anregungen und Ideen liefern sollen in der Phase der Berufsorientierung.

Sie möchten einen Beitrag an Eltern, Schülerinnen und Schüler, eine Kollegin oder einen Kollegen weiterleiten? Kein Problem: Egal, ob Sie **BO[plus]** als Print-Exemplar oder als ePaper lesen: Alle Inhalte finden Sie wie immer auch auf unserer Homepage unter www.berufsorientierung-plus.de. Unter jedem Artikel gibt es auch den entsprechenden Link.

Viel Spaß beim Lesen der Frühjahrsausgabe von **BO[plus]**!

Ihr **BO[plus]**-Team



• Alle Inhalte finden Sie auch online:
www.berufsorientierung-plus.de

• Sie wollen keine wichtigen Infos verpassen?
Melden Sie sich für den Newsletter an!
www.berufsorientierung-plus.de/newsletter

• Sie benötigen weitere Exemplare des Magazins?
Schicken Sie einfach eine Mail an:
info@berufsorientierung-plus.de

BO[plus]

Die Fachzeitschrift für Lehrkräfte, die an ihrer Schule für die berufliche Orientierung verantwortlich sind
Ausgabe 1/2024

Herausgeber: Markus Ritterbach,
Ritterbach Verlag GmbH

Redaktion: Tilman Strobel (verantwortlich)
info@berufsorientierung-plus.de
Tel.: 02235-990 1159
Mobil: 0151-52816920

Anzeigen, Kundenservice:
info@berufsorientierung-plus.de
Tel.: 02235-990 110

Layout/Satz: Bernd Fröhlingsdorf,
Ritterbach Verlag GmbH

Erscheinungsweise: Halbjährlich
Ritterbach Verlag GmbH
Friedrich-Ebert-Str. 104, 50374 Erftstadt,
www.berufsorientierung-plus.de

Geschäftsführer: Markus Ritterbach.
Handelsregister HRB 42075,
Amtsgericht Köln.
USt-IdNr. DE123502473

Die Inhalte, alle Vorschriften, Erläuterungen, Empfehlungen und weiterführende Informationen werden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Dies begründet jedoch keinen Beratungsvertrag und keine anderweitige Bindungswirkung. Es kann schon wegen der nötigen Anpassung an die individuellen Gegebenheiten des Einzelfalles keine Gewähr für Verbindlichkeit, Vollständigkeit oder auch Fehlerfreiheit gegeben werden, obwohl wir alles

tun, einen aktuellen und korrekten Stand zu erhalten. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der jeweiligen Autorin/des jeweiligen Autors und nicht immer die Meinung des Anbieters wieder.

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf einer vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Weder das Werk noch einzelne Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht werden. Das gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

Susanne Gry Troll

die auslandsreise

2024

**ARBEITEN,
STUDIERN
UND LERNEN
IM AUSLAND**

Alles über Arbeitsaufenthalt,
Au-pair, Sprachschulen,
Praktikum, Studienaufenthalt,
Homestay, Erlebnisreisen
im Ausland und vieles mehr.

22.

AUSGABE

#dieauslandsreise

f i p in

die auslandsreise 2024

erhältlich im Buchhandel

ST



ST

- 3 Editorial
- 3 Impressum

Berufsorientierung

- 6 **„Wir überfordern die BO“**
Prof. Bettina Zurstrassen von der Uni Bielefeld hat sich in der Vergangenheit immer wieder kritisch zu der Art geäußert, wie Berufsorientierung an deutschen Schulen stattfindet. Welchen Blick hat sie auf das Thema aktuell?
- 8 **„Die Hilferufe haben zugenommen“**
Immer öfter werden BO-Koordinator:innen von Unternehmen direkt um Hilfe bei der Besetzung neuer Stellen gebeten. Über die neue Rolle der Berufsorientierung schreibt Jan Olschewski, er ist Schulleiter am Oberlin-Seminar in Berlin.
- 9 **Azubis gesucht**
An welchen Stellschrauben können Unternehmen drehen, um mehr Azubis zu finden und sie später auch zu halten? Wir fragten nach bei Ausbildungsexpertin Sabine Bleumortier.
- 10 **„Lust auf die Aufgabe“**
Kann eine „falsche“ berufliche Entscheidung später im Job für Probleme sorgen? Wir fragten nach bei Coach Markus Jotzo.
- 11 **Traumberuf – was ist das?**
Die Berufsberaterin und Autorin Uta Glaubitz in der BO[plus] dieses Mal über die Frage, was man unter einem Traumberuf versteht.
- 12 **Übersicht Portale Berufsfindung**

Ausbildung

- 13 **DIHK-Ausbildungsumfrage 2023**
Vier von fünf Ausbildungsbetrieben in Deutschland investieren in die Ausbildung, indem sie jungen Menschen mit Startschwierigkeiten kräftiger unter die Arme greifen. Wie genau diese Maßnahmen aussehen können, verriet uns Dr. Achim Dercks, DIHK.
- 14 **Dos and Don'ts in der Ausbildung**
Wie führen und motivieren wir Azubis? Wie gelingt es, als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden? Darüber sprachen wir mit Maximilian Rembser von der INFO GmbH.
- 16 **Kommunikation in der Ausbildung**
Was lassen sich Unternehmen einfallen, um mehr Bewerbungen für ihre Ausbildungsplätze zu bekommen? Und wie können die IHK's konkret helfen? Gespräch mit Florian Kaiser, Leiter der Abteilung Berufliche Ausbildung bei der IHK München und Oberbayern.
- 18 **Ausbildung oder Studium? Der Mythencheck**
Es fehlen Fachkräfte im Land und so verwundert es nicht, dass die Diskussion über die Ursachen der Ausbildungsmisere lebhaft geführt wird. Die Bertelsmann Stiftung und das CHE Centrum für Hochschulentwicklung haben die wichtigsten Argumente jetzt einem Faktencheck unterzogen. Wir unterhielten uns darüber mit Ulrich Müller.
- 19 **BYTECLUB GmbH**
Ob Hard- oder Software, Consulting oder Support – das IT-Haus aus Hamburg ist breit aufgestellt. Wir sprachen mit Ilknur Siebert über Ausbildungschancen in der IT.
- 20 **Onboarding-Prozesse in der Ausbildung**
Neue Azubis zu integrieren und sie an ihre Aufgaben heranzuführen, ist anspruchsvoll. Wie es funktionieren kann, verrieten uns Simone Frieß und Luisa Fenn von der Schaeffler-Gruppe.
- 22 **Übersicht Portale Ausbildung**

Messen

- 24 **Messeveranstalter im Gespräch: Zukunft Personal**
Die Zukunft Personal-Events sind die größten Messen für Personalthemen in Europa, in Deutschland findet der Branchentreff in Hamburg, Köln und Stuttgart statt. Welche Rolle spielt auf den Messen die Ausbildung? Wir fragten nach bei Heike Riebe.
- 25 **Übersicht BO-Messen**

Studium

- 26 **Uni, FH, Hochschule oder HAW?**
Welche sind unter den staatlichen Hochschulen die wichtigsten Unterscheidungskriterien? Das Centrum für Hochschulentwicklung CHE hat sie in seinem Ratgeber „CHE kurz + kompakt“ ausführlich zusammengestellt, an dieser Stelle die wichtigsten Punkte in der Übersicht.

- 27 **Deutsch-Französische Hochschule**
Die Deutsch-Französische Hochschule (DFH) bietet rund 200 integrierte Studiengänge an 147 Hochschulstandorten an. Warum die DFH für Schüler:innen interessant ist und welche Vorteile sie bietet, fasst Maximilian Koenigs zusammen.

- 28 **Übersicht Portale Studium**

Ausland

- 29 **Interkulturelle Kommunikation**
Die Autorin des Buches „die auslandsreise“, Susanne Troll, setzt sich mit dem digitalen Kulturwandel der Generation Alpha auseinander. Ein Appell für digitale Medien im interkulturellen Lernsystem.
- 31 **Reiseveranstalter im Portrait: wayers**
Ob Freiwilligenarbeit, Work & Travel oder „Way Changer Reisen“, beim Reiseveranstalter wayers dreht sich alles um Auslandsaufenthalte der besonderen Art. Wir unterhielten uns mit Stefanie Maathuis über Möglichkeiten, direkt nach der Schule ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten.
- 32 **Außerschulische Initiativen in Südafrika**
Simone Dimmerling, Initiatorin des Projektes „iThemba elitsha“, baute 2017 ein After School Care Center in Kleinmond, Südafrika. Mittlerweile werden dort 50 Kinder und Jugendliche nach der Schule mit einer warmen Mahlzeit versorgt und bei den Hausaufgaben betreut.
- 33 **Übersicht Portale Ausland**

Service

- 35 **Unterrichtsmaterial zur Berufsorientierung**
Wie lässt sich das Thema Berufsorientierung in den Unterricht integrieren? Der Ritterbach Verlag, Anbieter der Videoplattform YoloMio, hat jetzt genau dafür Unterrichtsmaterial erstellt. Wir sprachen mit Jana Tapp.
- 36 **Berufswahl mit YoloMio**
Seit einem Jahr gibt es „YoloMio“ – die Videoplattform für den Ausbildungsmarkt, Anbieter ist der Ritterbach Verlag. Wie kommt die App an? Wir fragten nach bei Geschäftsführer Markus Ritterbach.



Standpunkte zur Berufsorientierung

„Wir überfordern die BO, wenn wir ihr die Aufgabe zuweisen, Deutschlands Arbeitswelt zu retten“



Bettina Zurstrassen ist Professorin für Didaktik der Sozialwissenschaften an der **Universität Bielefeld**. Sie hat sich in der Vergangenheit in mehreren Schriften teilweise sehr kritisch zu der Art geäußert, wie Berufsorientierung an deutschen Schulen stattfindet. Welchen Blick hat sie auf das Thema aktuell? .

Frau Prof. Zurstrassen, Sie haben in mehreren Veröffentlichungen nur wenige gute Haare an der Berufsorientierung an Schulen gelassen. Sie schrieben von gesellschaftlichen Interessen, die hinter der BO stünden und einer Agentur für Arbeit, die gerade SuS mit einem niedrigeren Bildungsabschluss „in unattraktive Berufe und Branchen hineinberaten“ würde. Hat sich im Laufe der Zeit ihr Blick auf die Dinge ins Positivere verändert?

Oh, auf diese komplexe Frage mit wenigen Sätzen zu antworten ist schwierig. Zunächst, die Strukturen sozialer Ungleichheit bei der BO, nicht nur, aber auch bei der Agentur für Arbeit sind seit Jahrzehnten in der Diskussion und empirisch vor allem in älteren Studien mehrfach nachgewiesen. Insbesondere von Lernenden an Haupt- und Gesamtschulen wird oft erwartet, dass sie „realistisch“ sind oder „auf dem Boden der Tatsachen“ bleiben. Sie werden oft in Mangelberufe mit geringen Löhnen, schwierigen Arbeitsbedingungen und niedrigem Sozialstatus hineinberaten. Bei ihnen wird der Blick bei der BO vielfach auf die Defizite gelenkt, während im gymnasialen Bereich der Fokus auf den Potentialen und auf Selbstverwirklichung liegt. Bekannt ist auch, dass die Zugangschancen zu einer Ausbildungsstelle nicht nur abhängig vom Bildungsabschluss sind, sondern auch vom sozialen Status der Herkunftsfamilie – auch vom Migrationshintergrund – und deren sozialen Beziehungsnetzwerken. Es gelingt durch BO nicht, das zu kompensieren.

Sie haben vorliegende empirische Befunde als „desolat“ bezeichnet.

Insgesamt ist die empirische Forschung im Bereich der BO weiterhin ausbaufähig. Wir haben kaum Daten darüber, wie die einzelnen Maßnahmen im Bereich der BO wirken oder, wie Lehrkräfte für BO qualifiziert werden. Aber, alle Daten helfen nicht, wenn aus ihnen keine Konsequenzen erwachsen. Wir haben recht fundierte Daten – zum Beispiel aus dem Ausbildungsreport 2022 der DGB-Jugend – darüber, dass Lernende unzufrieden sind mit der BO an Schulen, der Berufsberatung oder auch Maßnah-

men wie der Potentialanalyse. Diese Befunde bleiben aber weitgehend ohne Konsequenz. Stattdessen wird die Lernzeit für BO immer weiter ausgebaut, immer weitere Maßnahmen etabliert, was in Teilen an den Bedürfnissen vieler Lernenden vorbeigeht. Anstelle von mehr BO nach dem Gießkannenprinzip sollten mit Blick auf die Berufswahl stärker individualisierte Konzepte etabliert werden.

Wir reden ja von einem inzwischen sehr politischen Thema. Die BO soll mithelfen, Deutschlands Arbeitswelt zu retten, daher machen auch immer mehr Gruppierungen Vorschläge, wie eine gute BO auszusehen hat und was man dringend ändern müsste. Ist es nicht auch positiv, dass sich so viele Menschen um die Zukunft der jungen Menschen kümmern?

BO an Schulen ist vor allem den Lernenden, ihren Orientierungs- und Entwicklungsbedürfnissen, verpflichtet. Wir überfordern zudem die BO, wenn wir ihr die Aufgabe zuweisen, Deutschlands Arbeitswelt zu retten. Der demographische Wandel, branchenspezifisch-strukturelle Probleme bei der Arbeitskräfterekrutierung etc. können nur sehr bedingt durch BO gelöst werden. Es ist schon interessant, dass mit BO, hier verstanden als arbeitsmarktpolitisches Steuerungsinstrument, die Marktlogik außer Kraft gesetzt werden soll. Wenn eine Branche Nachwuchsprobleme hat, ihre Beschäftigten nicht halten kann, dann muss sie die Rahmenbedingungen verbessern, z. B. durch faire Löhne und Arbeitsverhältnisse. In den letzten Jahren haben diesbezüglich z. B. manche Handwerksbetriebe innovative Lösungen gefunden, um Auszubildende und Beschäftigte zu gewinnen, zum Beispiel Vier-Tage-Arbeitswoche, Integrationskonzepte, Reformulierung des Images von Berufsbildern – offenbar vielfach mit Erfolg.

Berufsorientierung ist ein Instrument, mit dem fast alle Lobbygruppen aus der Wirtschaft politisch Einfluss auf die Bildungspolitik und über sie auf die Lernenden nehmen möchten. Hier stehen aber zumeist die spezifischen Interessen der Lobbygruppen im Fokus und nicht primär die der Lernenden. Deshalb müssen Lehrkräfte so qualifi-

ziert werden, dass sie diese Einflussnahmen analysieren, einordnen und im Unterricht thematisieren können. BO ist mehr als Berufswahl. Sie ist vor allem auch Arbeitsweltorientierung, wozu z. B. auch die Auseinandersetzung mit den dort bestehenden Herrschaftsstrukturen, den Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung, etc. gehört.

Sie haben vor einiger Zeit auch kritisiert, dass es eine „Verzweckung von Bildung“ gebe, „die auf Arbeitsmarktkompatibilität der Schüler zielt“. Ist es nicht Zweck von Bildung, junge Menschen eben auch auf die Berufswelt vorzubereiten? Warum sehen Sie das so kritisch?

Mit der Formulierung „auch“ kann ich gut leben. Der Bildungsauftrag der Schule umfasst auch die Vorbereitung auf die Berufs- und Arbeitswelt. Ich kritisiere jedoch die Argumentation, die dahin tendiert, den Bildungskanon der Schulen zunehmend auf arbeitsmarktverwertbare Kompetenzen zu fokussieren – wie man diese auch immer definiert. Es wird erstens vernachlässigt, dass junge Menschen auch für die Bewältigung anderer gegenwärtiger und zukünftiger Lebenssituationen und -welten befähigt werden müssen. Die Lernenden sind in Zukunft ja nicht nur Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, sondern sie müssen auch die Fähigkeit erwerben, Gesellschaft demokratisch mitzugestalten oder soziale Beziehungen in z. B. Partnerschaften, Freundschaften, Vereinsleben aufzubauen und leben zu können.

Zweitens greifen diese Forderungen oft zu kurz. Da wird die Bedeutung von Unterrichtsfächern wie Kunst, Philosophie, Musik, Sport oder auch Politik in Frage gestellt, weil sie nicht arbeitsmarktrelevant sein sollen. Wir wissen aber doch gar nicht, welche Fähigkeiten in 20 oder 30 Jahren auf dem Arbeitsmarkt relevant sind. Ganz davon abgesehen, sind Kreativität, systematisches, kritisches Denken, Analysefähigkeit bereits heute wichtige Fähigkeiten, auch in der Arbeitswelt.

Der Bildungsauftrag der Schule geht weit über BO hinaus. Es sind doch vor allem die Geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Unterrichtsfächer, die Räume eröffnen zur Auseinandersetzung über gemeinsam getragene gesellschaftliche Normen und Werte.

Wenn Sie sich eine BO an Schulen „schnitzen“ könnten? Wie sähe die aus?

Ich plädiere dafür, die vorhandenen empirischen Daten im Feld zu analysieren und ausgehend hiervon das Konzept der BO zu diskutieren und auszurichten. Das muss ein fortwährender Prozess sein, denn es gibt nicht das eine, alleingültige Konzept von Berufs- und Arbeitsweltorientierung. Arbeitsmärkte, Berufsbilder, Beratungsbedarfe, soziale Erwartungen an den Beruf und auch gesellschaftliche Normen, wie z. B. Verbindlichkeit, Durchhaltevermögen, Verantwortungsbereitschaft, unterliegen einem – sozialen – Wandel. Hierauf muss BO reagieren, deutlich stärker als bisher auch die soziologische Dimension der Berufs- und Arbeitsweltorientierung in der Lehrkräftebildung und im Unterricht thematisieren.

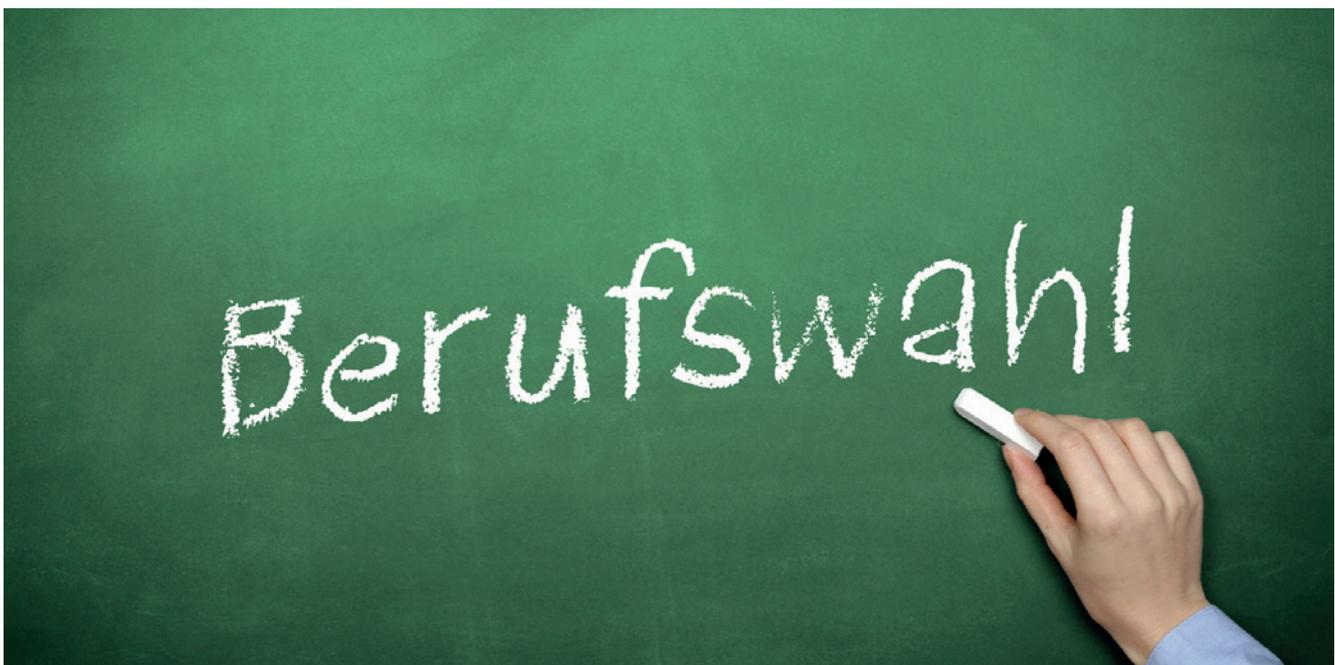
Ich kann Ihnen in wenigen Worten nicht mein ideales Konzept von BO präsentieren, aber eine Idealnorm, und zwar diejenige, dass alle Kinder durch und im Rahmen der Berufs- und Arbeitsweltorientierung faire Chancen bei der Berufswahl bekommen.

Vielen Dank für das Gespräch, Frau Prof. Zurstrassen!

<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/soziologie/fakultaet/personen/zurstrassen/index.xml>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/1-24-zurstrassen



Mein Standpunkt

„Die Hilferufe haben zugenommen“

Welche Verantwortung tragen Lehrkräfte eigentlich, die sich an ihren Schulen um die Berufsorientierung kümmern und mittlerweile immer öfter direkt um Hilfe bei der Besetzung neuer Stellen gebeten werden? Über die Rolle der Berufsorientierung schreibt **Jan Olschewski**, er ist Schulleiter am **Oberlin-Seminar** in Berlin.



Es ist früher Morgen. Noch sind keine Schüler:innen zu hören oder zu sehen. Erste Tat: Ein freundliches „Guten Morgen!“ ins Sekretariat, hier läuft das Telefon schon heiß. Zweite Tat: Kaffee. Dritte Tat: Rechner an, E-Mails aktualisieren. In wenigen Augenblicken bauen sich kaskadenartig die ungelesenen bzw. neuen E-Mails auf. Mein Unterricht beginnt demnächst, also muss erstmal ein schneller Blick genügen. Irgendwelche Katastrophen? Dringender Handlungsbedarf?

„Bitte um Hilfe“

Während ich das Postfach runterscrolle, fallen mir wie fast jeden Tag wieder Mails auf mit Betreffs wie „Bitte um dringende Unterstützung“ oder einfach nur „Bitte um Hilfe“. Das Besondere daran: Sie kommen ganz oft von Kitas, Pflege- und Fürsorgeeinrichtungen und sind persönlich an mich als Schulleiter gerichtet. Anfragen dieser Art erhalten wir als Oberlin-Seminar mehrmals die Woche. Es geht immer darum, dass pädagogische und sozialpädagogische Fachkräfte fehlen, Vermittlungen und Ausschreibungen ins Leere führen und wir als Ausbildungstätte für Sozialassistent:innen und Erzieher:innen um Unterstützung, Vermittlung und Werbung gebeten werden. Und diese Hilferufe haben zugenommen.

Das „Danach“ fand woanders statt

Was hat das jetzt mit Berufsorientierung zu tun? Berufsorientierung ist lange Zeit an vielen Stellen wie folgt abgelaufen. Es gab ausliegendes Informationsmaterial, Orientierungs- und Informationsexkursionen und in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen den Besuch eines/einer Kolleg:in der Arbeitsagentur. Hatte eine Schule nicht das Glück, über besonders fortgebildete bzw. engagierte Kolleg:innen zu verfügen, die sich diesem Thema angenommen haben, war dieses Thema überwiegend outgesourced. Oder etwa nicht? Man konzentrierte sich auf die Bildung. Das „Danach“ fand buchstäblich woanders statt. Diese Zeiten sind vorbei und glücklicherweise setzt sich das Bewusstsein darüber zusehends durch. Die Berufsberatung und die Berufsorientierung sind wichtige und relevante Bildungsdienstleistungen einer modernen Schule – egal wo und in welchen Bildungssettings! Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels haben vor allem

die berufsbildenden Schulen hier eine ganz besondere Verantwortung. Nehmen sie diese Verantwortung ernst, müssen sie sich als Informationsknotenpunkt verstehen, Anlaufstelle, Katalysator und Weichensteller. Die Schule steht im Mittelpunkt gesellschaftlicher Prozesse, zu denen auch die Berufs- und Arbeitswelt gehört. Die Berufsorientierung darf kein Randthema sein, sie ist DNA und (ein) Mittelpunkt schulischen Handelns und Denkens.

Mehr Bewusstsein und Wertschätzung

Was heißt das konkret? Berufsberatung findet *immer* statt und muss im Rahmen des „daily Schulbusiness“ konsequent und ganz bewusst immer mitgedacht werden. Im Anmeldeprozess bzw. -gespräch, dann während des Unterrichts – und zwar fächerübergreifend –, in speziellen Momenten wie Veranstaltungen und in dafür geeigneten Formaten und schließlich in lebendigen Kooperationen: Berufsorientierung findet immer statt! Dafür braucht es z.B. eine stärkere Verankerung in Lehrplänen und Lehrer:innenausbildung und mehr methodische und prozessuale Handreichungen und Fortbildungen. Mehr zur Verfügung stehende Mittel für Schulen selbstredend auch. Und nicht zuletzt mehr Bewusstsein und Wertschätzung für Relevanz und Wirkmächtigkeit von Berufsberatung und Berufsorientierung.

Gelingt das, kann Schule über dieses „Tool“ direkt, nachhaltig und konsequent helfen, in Sachen Fachkräftemangel einen noch größeren Lösungsbeitrag zu leisten, den Schüler:innen zu maximalinformierten Entscheidungen verhelfen und Schule noch viel stärker Möglichmacher und Wegbereiter sein. Also, sind wir kreativ und kümmern uns noch stärker um das Danach!

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/1-24-BO



Ausbildungskultur

„Die junge Generation akzeptiert den Befehlston nicht mehr“

Starre Hierarchien, ein schlechter Umgangston oder fehlende Wertschätzung – es sind immer wieder die gleichen Punkte, die bei Befragungen als Gründe für einen Abbruch einer Ausbildung genannt werden. An diesen Stellschrauben könnten Unternehmen also drehen, um mehr Azubis zu finden und sie später auch zu halten. Aber funktioniert diese Logik? Wir fragten nach bei Ausbildungsexpertin **Sabine Bleumortier**, die seit vielen Jahren als selbständige Trainerin, Rednerin und Beraterin arbeitet.



Frau Bleumortier, im Jahr 2022 wurden 27 Prozent aller Ausbildungen vorzeitig abgebrochen, ein Drittel davon schon in der Probezeit. Auf der Suche nach Gründen für diese Quote, die inzwischen einen Höchststand erreicht hat, wird immer gesagt, dass es vor allem viele falsche Vorstellungen über einen Beruf seien, dass also auch die Berufsorientierung an der Schule besser werden müsse. Was sagen Sie dazu?

Realistische Vorstellungen über den Ausbildungsberuf sind tatsächlich ein sehr entscheidender Punkt, der Ausbildungsabbrüche reduzieren kann. Gerade bei den Kündigungen in der Probezeit es dies sicher ausschlaggebend, ob meine Erwartungen mit dem Ausbildungsalltag übereinstimmen. Natürlich können Schulen hierzu vermehrt mit den Betrieben zusammenarbeiten, Personen einladen, die aus ihrem Berufsleben erzählen – zum Beispiel Eltern – oder die vielen Videos nutzen, die es gibt, etwa auch über Virtual Reality-Brillen. Ansonsten sage ich hier immer „Praktika, Praktika, Praktika“. Und da sind auch die Unternehmen in der Pflicht, mehr Einblicke in die Berufe über Praktika zu ermöglichen und auf der anderen Seite Versprochenes auch einzuhalten.

Sie bieten ja unter anderem auch Vorträge und Coachings zum Thema Knigge für Auszubildende an. Wie oft werden Ihrer Einschätzung nach Ausbildungen nur deshalb abgebrochen, weil der Umgang mit den Azubis nicht gut ist?

Leider zu häufig. Und das muss gar nicht immer gleich der Ausbildungsabbruch sein. Das können auch Auszubildende sein, die unzufrieden und nicht mehr so motiviert sind. Eine Ausbildung muss heute auf Augenhöhe stattfinden und die Auszubildenden dürfen nicht von oben herab behandelt werden. Wir alle wünschen uns doch, wertschätzend als Mitarbeiter behandelt zu werden. Und die junge Generation akzeptiert hier den Befehlston, der früher teils üblich war, nicht mehr. Zurecht.

Auf der anderen Seite ist es ja beachtlich, was sich Unternehmen alles einfallen lassen und welche Mühe sich manche geben, um Azubis eine erfüllende Ausbildungszeit zu bieten. Führt das nach Ihren Beobachtungen dann im Regelfall auch dazu, dass

die Abbrüche abnehmen und die Firmen so ihren Fachkräftemangel mildern können?

Definitiv. Ausbildungsbetriebe müssen heute dem Nachwuchs etwas bieten – eine gute Ausbildung mit Zusatzangeboten und Wertschätzung. Manche sind hier sehr einfallreich und das zahlt sich bei der Azubibindung aus.

Müsste man Ihrer Meinung nach Schulabgänger:innen darauf vorbereiten, dass sie in der Ausbildung nicht immer nur nett behandelt werden? Was meinen Sie?

Leider werden wir nicht immer von jedem Menschen nett behandelt. So ist das Leben. Und meiner Erfahrung nach wissen das die Jugendlichen auch. Man sollte also nicht wegen jeder Kleinigkeit gleich aufgeben. Aber wenn ich ständig angeschrien und nicht ernst genommen werde, darf ich das ansprechen und um wertschätzenden Umgang bitten.

Sie machen den Job seit über 15 Jahren. Wie haben sich im Laufe der Zeit die Anfragen verändert? Welche Themen sind eher neu?

Das Generationenthema ist die letzten Jahre tatsächlich ein Dauerbrenner geworden. Und es ist ja erfreulich, wenn so viele Betriebe erkannt haben, dass sie hier etwas tun müssen, um gerade die auszubildenden Fachkräfte hierfür zu sensibilisieren. Die digitale Welt verändert sich inzwischen schnell und das merke ich auch bei den Anfragen. Es geht immer mehr um digitale Möglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung, wie etwa das Ausbilden im Homeoffice, auch um gerade so die Attraktivität des Betriebs für die Auszubildenden zu steigern. Oft geht es auch um die Nutzung und Einbindung von künstlicher Intelligenz.

Vielen Dank für das Gespräch, Frau Bleumortier!

www.bleumortier.de

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/1-24-bleumortier



Coach Markus Jotzo

„Entscheidend ist, dass die Person Lust hat auf die Aufgabe“

Der Redner, Trainer und Autor **Markus Jotzo** berät Führungskräfte, die im beruflichen Alltag Unterstützung und Rat benötigen und hilft ihnen dabei, zufriedener bei ihrer Arbeit zu sein. Dass dazu auch Entscheidungen gehören und in welchen Lebenssituationen sie getroffen werden sollten, erzählte er im Interview.



Herr Jotzo, Sie sind Autor des Buches „Die Unendlich-Stolz-Formel – Tu, was du nicht kannst“. Der Rat passt hervorragend auf die Situation von Schulabgänger:innen, die noch wenig können und jetzt überlegen müssen, in welchem Bereich sie sich ausbilden lassen, um eines Tages viel zu können. Welche Rolle spielt in der Berufsfindung Ihrer Meinung nach der Gedanke, auf sich später einmal stolz sein zu können?

Wichtig ist, dass die Person selbst mit sich oder auf sich stolz, zufrieden und/oder happy ist. Und nicht, dass die Eltern, Freunde, Freundin, Freund, Großmutter oder Opa stolz sein werden. Bei der Berufswahl ist entscheidend, dass die Person Lust hat auf die Aufgabe, die sie erledigen darf. Oder auf die Branche oder das Unternehmen. Lust und Motivation hat viele Mütter. Ohne Lust auf den Job wird der Job eine Qual und jeder Tag ein unangenehm beißender Marathon. Und damit sinkt auch die Wahrscheinlichkeit und die Aussicht auf Erfolg, Stolz und Zufriedenheit. Insbesondere von der Person selbst. Wichtig: Der Job soll täglich Freude und Stolz bringen, nicht erst am Jahresende oder am Ende des Projektes. Solche Jobs sind passende und gute Jobs.

Sie haben sich in Ihrem Leben schon mit vielen Leuten unterhalten, die im Job Probleme haben. Spielt es in diesen Gesprächen manchmal eine Rolle, dass offenbar schon früh in der Berufsorientierung Weichen nicht richtig gestellt wurden?

Nein, das spielt selten eine Rolle. Wenn ich aus dem, was ich in der Beratung erlebe, eines ableiten darf dann dies: Seid offen. Bereitet Euch darauf vor, dass Euer Lernen nicht aufhört und Wissenslücken normal sind. Entscheiden ist die Denke „Ich lerne jeden Tag weiter“.

Das Thema „Ziele erreichen“ ist für Sie ein zentrales, das entnehme ich Ihrer Homepage. Könnten Sie einen Rat an Jugendliche formulieren, die ihr großes Ziel Schulabschluss erreicht haben, jetzt aber ganz neue Ziele finden und entwickeln müssen?

Was gehört für Sie alles in den optimalen Ziele-Köcher?

Erstmal die Tatsache, dass sich jede und jeder ein Ziel setzen DARF. Uns stehen in dieser Gesellschaft alle Türen offen – das ist ein großes Geschenk. Manche wissen schon mit 18, dass Sie Pilot werden wollen, schaffen das und bleiben es dann auch für den Rest ihres Lebens. Aber für die meisten gilt das nicht. Die meisten finden eine Ausbildung oder ein Studium und später dann einen ersten Job und lernen erst innerhalb der ersten fünf, zehn oder 20 Jahren dieser „Lebensausbildung“, was Ihnen WIRKLICH am meisten Spaß bereitet. Das ist auch in Ordnung so. Wer seinen Traumberuf mit 18 noch nicht kennt, kann sich entspannen. Und erst mal das machen, worauf er am meisten Lust hat – aber bitte etwas jenseits von Kiffen, Saufen, Rumhängen und Computerspiele spielen.

Sie haben Kinder und eines Tages steht bei denen dann auch die Berufsfindung an. Graut es Ihnen schon jetzt vor dieser Zeit, weil Sie als Führungskräftecoach manipulative Kräfte haben und fürchten, sie in eine bestimmte Richtung zu drängen?

Ach, davor habe ich überhaupt keine Angst. Denn ich bin 100 Prozent davon überzeugt: Erfolg folgt auf Lust und Leidenschaft. Und die kann ich nicht vorgeben. Die kommt von innen. Ich habe eine gewisse Strenge, was Rechnen, Schreiben und Kommasetzung anbelangt, da prüfe ich nach und mache mit meinen Kindern Übungen am Wochenende. Aber alles weitere werden sie selbst entscheiden. Entscheidend ist, DASS sie sich entscheiden. Und das tun sie mehr und mehr. Drei Monate Schüler-Austausch in Chile, die Leistungskurse fürs Abitur, mit einer Sportart aufhören und/oder eine andere anfangen.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Jotzo!

<https://www.markus-jotzo.com>

Eine längere Version des Interviews finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/1-24-jotzo



Uta Glaubitz: Standpunkt

Traumberuf – was ist das?



© B. Prächt

Die Berufsberaterin und Autorin **Uta Glaubitz** schreibt regelmäßig für BO[plus] über Themen, die in der beruflichen Orientierung von zentraler Bedeutung sind. In dieser Ausgabe geht es um das Thema „Traumberuf“. Aber was ist das überhaupt – ein Traumberuf?

Ein Traumberuf unterscheidet den Menschen vom Tier. Während Elefanten viel essen und Nilpferde viel schlafen, hat nur der Mensch einen Beruf. Er baut Bibliotheken und Flugzeuge, versorgt die Tiere im Zoo oder entwickelt neue Medikamente und Impfstoffe. Ein Gorilla dagegen hat keinerlei Ambition, mehr zu tun als er zum unmittelbaren Überleben braucht.

Denn – ihm würde zu heiß. Der Mensch dagegen hat kein Fell und kann die Hitze besser abgeben. Das macht ihn leistungsfähiger und kreativer. Mit diesem Überschuss kann er Geld erwirtschaften, das er für Wohnung, Krankenversicherung und ein iPhone 15 braucht. Und mehr noch: Mit seinem großen Gehirn kann er sich Gedanken über die Zukunft machen. Zum Beispiel, wie er das persönliche Gelderwirtschaften gestalten will.

Diese Zukunftsgestaltung nennt man Berufswahl. Und hier kommt das Wort „Traumberuf“ ins Spiel. Der 1. Tipp lautet: Die Betonung im Wort Traumberuf liegt auf Beruf – nicht auf Traum. So setzt sich der Traumberuf ab von Hobby, Ehrenamt oder Lieblingsprojekt.

Aber was bedeutet die Silbe „Traum“? Ein Traumberuf ist ein Beruf, der ganz besonders gut zu einem passt. Daraus ergibt sich, dass ein Traumberuf etwas Individuelles ist. Für den einen kann Kapitän, Fußballreporter, Förster oder Konditor ein Traumberuf sein, für den anderen Feuerwehr, Geschichtslehrer, Bierbrauer oder Tierpfleger.

Damit ein Beruf besonders gut passt, spielt die Entscheidung dafür eine zentrale Rolle. Man sollte also – und das ist der 2. Tipp – nicht auf Passiv schalten, die Sache dem Zufall überlassen oder so lange warten, bis es nur noch eine Notlösung gibt.

Doch kann jeder überhaupt frei entscheiden? Natürlich nicht. Zu manchen Berufen gehört ein spezielles Talent, zu anderen eine überdurchschnittliche Intelligenz oder körperliche Belastbarkeit. Das Gute aber ist: Es zwingt uns niemand zu irgendwas – vor allem nicht der Staat. Das kann in anderen Systemen ganz anders sein, in denen ein Bildungsministerium vorschreibt, wer Informatiker, Soldat oder Krankenschwester wird.

Ein Traumberuf ist ein Ziel: etwas, wofür man sich anstrengt und kämpft und Frust überwindet. Also ist „Ich studiere Kommunikationswissenschaften“ oder „Ich studiere Germanistik, weil ich mich für Sprache interessiere“ kein Traumberuf. Denn mit einem Studium allein hat man noch nicht viel erreicht. Außer vielleicht für ein paar Jah-

re intellektuelle Beschäftigung und ein Semesterticket zu haben. Aber diese Zeit wird enden, und ein Traumberuf ist viel mehr: Ein Ziel, zu dem das Studium (oder die Ausbildung – oder beides) führt. Merke: Eine Ausbildung oder ein Studium dauert 3 bis 5 Jahre, ein Beruf eher 30 bis 50.

So könnte Tipp Nummer 3 lauten: Nicht immer nur auf den nächsten kleinen Schritt schauen, wie zum Beispiel „Ich will mal ein Praktikum machen“ oder „Es ist gut, Fremdsprachen zu lernen“. Für den Traumberuf sind das alles nur Mittel zum Zweck. So kann „Französisch lernen“ für einen zukünftigen Botschafter unverzichtbar sein, für den zukünftigen Kameramann oder Torwart dagegen bringt es nichts. Hier hilft nur ein Praktikum beim Fernsehen beziehungsweise der Besuch eines Sportinternats.

Was ein junger Mensch darüber hinaus für seine Allgemeinbildung tut oder um seinen Horizont zu erweitern, ist auch löblich, aber eben keine Berufsplanung. Das heißt: Zusätzlich zu Allgemeinbildung und Horizonterweiterung braucht er noch einen beruflichen Plan. Und der heißt hoffentlich nicht Dr. Arbeitslos.

Zusammengefasst: Ein Traumberuf ist ein Beruf, mit dem wir unseren Lebensunterhalt erwirtschaften. Damit er besonders gut passt, sollte ein junger Mensch die Wahl ernst nehmen und selbst treffen. Er sollte die Entscheidung weder den Eltern noch irgendeiner staatlichen Stelle überlassen. Die Entscheidung sollte individuell sein, also nicht einer Mode, einer Volkshysterie oder dem Herdentrieb folgen. Damit wird die Entscheidung für einen Traumberuf zu dem, was sie sein sollte: ein Instrument der persönlichen Lebensgestaltung – vielleicht das stärkste. Es unterscheidet uns von Elefant, Nilpferd und Gorilla.

Uta Glaubitz ist Berufsberaterin und Autorin des Longsellers „Der Job, der zu mir passt“ (Campus) und des Hörbuchs „Berufsfindung und Philosophie“ (Spotify). Vor fast 30 Jahren fand sie ihren Traumberuf, den sie bis heute ausübt.

www.berufsfindung.de

Podcast: Berufsfindung & Philosophie
Buchtip: „Der Job, der zu mir passt“

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/1-24-uta-glaubitz



Portale für die Berufsorientierung



www.berufsorientierung-plus.de/portale-bo/

Marke	Anbieter	Link
Ausbildung.de	Ausbildung.de GmbH	ausbildung.de
Ausbildungs- ABC	Ausbildungspark Verlag GmbH	ausbildungspark.com
Berufe-Entdecker	Planet Beruf, Bundesagentur für Arbeit	planet-beruf.de/
Berufswahltest	Einstieg GmbH	einstieg.com/kein-plan/uebersicht.html
BOA	ZEIT ONLINE GmbH	berufstest.zeit.de
Check-U	Bundesagentur für Arbeit	check-u.de
Dortmund at work	Stadt Dortmund	www.dortmundatwork.de
Einstieg Berufswahltest	Uniturm.de - Pharetis GmbH	uniturm.de/studienwahl/berufswahltest
Explorix	Hogrefe, Bern	explorix.de
finest jobs	rex systems GmbH	finest-jobs.com/Berufstest
geva-test Studium & Beruf	"geva Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation mbH"	bit.ly/3SIP5zS
HR Diagnostics	HR Diagnostics AG	hr-diagnostics.de/tests/interessentests
Interessentest - Zeit Online	ZEIT online	studiengaenge.zeit.de
Kickstarter	INITIATIVE auslandszeit Gesellschaft mbH	studium-ratgeber.de
KURSNET	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/kursnet
Plakos	Plakos GmbH	plakos-akademie.de/berufstest
Schülerpilot	Richter & Dyballa Verlagsgesellschaft	www.schuelerpilot.de
Studienwahltest - plus Media GmbH	plus Media GmbH	studieren-studium.com/studienwahltest
Studium-Interessentest (SIT)	Hochschulkompass	hochschulkompass.de
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi GmbH	stuzubi.de
The Carrier Test	AJD HK LTD	thecareertest.org
YoloMio	Ritterbach Verlag	yolomio.de

„Die Unternehmen berichten uns von einer gestiegenen Loyalität“

Eine Umfrage der **Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK)** zeigt, dass vier von fünf Ausbildungsbetrieben in Deutschland in die Ausbildung investieren, indem sie jungen Menschen mit Startschwierigkeiten kräftiger unter die Arme greifen. Wie genau diese Maßnahmen aussehen und was sie bewirken können, verriet uns **Dr. Achim Dercks**, er ist der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der DIHK.



Herr Dr. Dercks, 2023 hat die DIHK eine Ausbildungsumfrage unter rund 14.300 Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Welche Ergebnisse haben Sie am meisten überrascht?

Besonders auffällig ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten: Fast die Hälfte der Unternehmen hat unbesetzte Stellen. Zugleich stieg die Anzahl der Betriebe, die noch nicht einmal eine einzige Bewerbung erhielten, auf alarmierende rund 30.000 Unternehmen.

Eine Frage betraf das Engagement der Unternehmen, Azubis mit Anlaufproblemen deutlicher zu helfen. Über welche Probleme sprechen wir hier in der Regel?

Die Herausforderungen sind vielfältig, wenn es darum geht, Jugendliche mit Startschwierigkeiten zum erfolgreichen Berufsabschluss zu bringen. Dazu gehören schlechte Schulnoten, schwierige familiäre oder soziale Verhältnisse, unzureichende deutsche Sprachkenntnisse sowie eine mangelnde berufliche Orientierung – letzteres nicht zuletzt als Folge der Corona-Pandemie. Trotz dieser vielen „Aufgaben“ engagieren sich eine Vielzahl von Betrieben, um diese jungen Menschen zu fördern, sie in Ausbildung zu integrieren und damit ihre Chancen auf ein selbstbestimmtes und erfolgreiches Arbeitsleben zu verbessern.

Führen Anstrengungen seitens der Unternehmen nachweislich dazu, dass Azubis langfristig gehalten werden können?

Wenn die Unternehmen Azubis mit Anlaufschwierigkeiten unterstützen, ist das häufig ein wichtiger Schritt, um eine langfristige und erfolgreiche Arbeitsbeziehung zu erreichen. Die Unternehmen berichten uns von einer gestiegenen Loyalität, wenn Menschen diesen Support erfahren haben. Nachhilfeangebote im Unternehmen oder eine Begleitung bei privaten und schulischen Problemen tragen dazu bei, die Azubis zu stärken und ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Bei der Befragung kam auch heraus, dass viele Betriebe mit offenen Ausbildungsplätzen keine einzige Bewerbung erhalten. Was schlagen Sie in solchen Fällen konkret vor? Was können die Industrie- und Handelskammern in der Region konkret leisten?

Hier gibt es sicherlich nicht den einen richtigen Weg. Die Unternehmen könnten beispielsweise ihre Ausbildungsangebote und -praktika durch innovative Ansätze wie digitale Informationsangebote bewerben. Erfolgversprechend kann auch eine eigene Azubi-Webseite als Teil der Unternehmenswebseite sein – auch in kleinsten Betrieben. Die IHKs bieten ihren Mitgliedsbetrieben zudem vielfach Plattformen für den Austausch zwischen Unternehmen und potenziellen Azubis, beispielsweise in Form von Azubi-Speed-Datings oder Ausbilderforen. Durch Veranstaltungen und Beratungen fördern IHKs zudem die Berufsorientierung für Jugendliche und helfen ihren Mitgliedsbetrieben, ihre Ausbildungsangebote attraktiv zu vermarkten. Und nicht zuletzt engagieren sich die IHKs mit der im letzten Jahr gestarteten bundesweiten Azubi-Kampagne „Ausbildung macht mehr aus uns“ dafür, die Bekanntheit und das Interesse an einer Ausbildung zu steigern.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Dr. Dercks!

<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungsumfrage-23>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/1-24-dihk



Dos and Don'ts in der Ausbildung

„Das Prinzip ‚Lehrjahre sind keine Herrenjahre‘ ist falsch“

Die **INFO GmbH** mit Sitz im hessischen Lich berät Unternehmen bei Personalthemen, ein Spezialgebiet ist die Ausbildung. Wie führen und motivieren wir Azubis? Wie gelingt eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Alt und Jung im Betrieb? Und wie gelingt es uns, als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden? Darüber sprachen wir mit Senior-Berater **Maximilian Rembser**.

Herr Rembser, es werden angesichts des Fachkräftemangels gewaltige Anstrengungen unternommen um herauszufinden, wie die Ausbildung wieder attraktiver gemacht werden könnte. Sie sprechen ja mit vielen Ausbildungsbetrieben, was läuft in der Tendenz seit langem falsch?

Falsch lief in der Vergangenheit vor allem, dass Ausbildung ein „Nebenthema“ war. Ausbildung lief „halt so nebenher“. Berufseinsteiger konnten froh sein, dass sie ausgebildet werden – und das hat sich auch in der Ausgestaltung der Ausbildung gespiegelt. Heute ist das anders. Der Markt hat sich gedreht, Berufseinsteiger werden immer wichtiger und daher sollte der Ausbildung ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Auch, dass Akademisierung nicht das Maß aller Dinge ist, sollte die Gesellschaft wieder mehr wahrnehmen – gerade Fachpersonal, Handwerk etc. fehlt. Da erzähle ich ja nichts neues. Aus meiner Sicht ist demnach der größte Fehler, dass Ausbildung keinen hohen Stellenwert hat. Unternehmen sollten Ausbildung mehr in den Fokus stellen, denn aus meiner Sicht ist es ein strategisch wichtiges Thema.

Was heißt das ganz konkret?

Es braucht mehr Personen, die wirklich „Bock“ haben, Ausbildung im Unternehmen auf ein neues Level zu heben. Dazu gehört zum einen die Auswahl der richtigen Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten, die Schaffung professioneller Betreuungsstrukturen und die Bereitschaft, Zeit zu investieren und Neues auszuprobieren. Die Wertschätzung gegenüber der Ausbildung sollte von oben vorgelebt werden. Außerdem sind spannende Projekte, viel Kommunikation, Teambuilding, Mitbestimmung und Transparenz in der Ausbildung sehr wichtig – Ausbildung sollte Spaß machen. Es gibt natürlich noch viel mehr, auf das ich hier eingehen könnte, aber das sprengt den Rahmen.

An welchen Punkten fällt es Unternehmen besonders schwer, umzudenken?

Grundsätzlich erlebe ich, dass sich viele Unternehmen aktuell schon sehr anstrengen, um die Attraktivität von Ausbildung zu steigern. Ein neuralgischer Punkt ist aus

meiner Sicht die Einstellung der Älteren, die häufig wenig Verständnis für die Lebenswelt der Jungen haben. Es fängt schon damit an, dass Azubis keine „Stifte“ sind. Falsch ist auch das Prinzip „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“. Dieses Umdenken aufgrund der veränderten Zeit fällt vielen Protagonisten

in Unternehmen, gerade im gewerblich-technischen Bereich, schwer und ohne diesen Perspektivwechsel gelingt es nicht, eine wertschätzende Ausbildung auf Augenhöhe zu gewährleisten. Wichtig ist mir auch zu betonen, dass Wertschätzung in der Ausbildung eine große Rolle spielt, also Respekt der älteren gegenüber den jungen Menschen. Natürlich soll das für die Jungen kein Freifahrtschein sein, sondern es muss auch klare Regeln und Grenzen geben – das gehört natürlich ebenso dazu.



Das Interesse an einer Ausbildung könnte steigen, wenn bessere Bedingungen in der Ausbildung zu Werbeeffekten durch Mund-Propaganda führen würden. Sehen Sie das auch so?

Absolut. Mund-Propaganda ist das beste Instrument für Azubimarketing. Unternehmen, die eine gute Ausbildung auf Augenhöhe leben, werden auch in der Zukunft noch ausreichend Fachkräfte entwickeln können. Eine gute Betreuungsqualität erzeugt eine hohe Ausbildungsqualität. Und das wiederum spricht sich rum – zumal die heutige Jugend auch wirklich gut vernetzt ist.

Wie können Schulabgänger:innen erkennen, dass Unternehmen in diesem Bereich einiges gelernt haben und mehr als andere zu bieten haben?

Da gibt es viele Elemente, die ich jetzt anbringen könnte. Ich denke es fängt damit an, ob der Auswahlprozess informativ und transparent gestaltet ist. Unternehmen bewerben sich heute bei Azubis, weniger umgekehrt. Dann sollte darauf geachtet werden, dass die Ausbildung eine klare Struktur hat und Azubis frühzeitig die für ihre Ausbil-

derung verantwortlichen Personen kennenlernen, also zum Beispiel die Ausbilder. Da gilt es jetzt auf das Bauchgefühl zu hören: Fühle ich mich wohl oder habe ich ein Störgefühl? Ebenfalls empfehlenswert ist es, Bewertungsportale zu nutzen und wenn möglich, mit Menschen zu sprechen und nach ihren Erfahrungen zu befragen, die in dem Unternehmen bereits arbeiten. Darf ich an der Stelle noch eine Botschaft an die Schülerinnen und Schüler loswerden?

Ja klar !

So sehr ich dafür bin, dass Unternehmen mittlerweile viel Energie in Ausbildung investieren, so bekomme ich ebenso mit, dass viele Unternehmen sich darüber beklagen, dass Bewerber mit einer immer selbstbewussteren Einstellung in die Auswahlgespräche gehen. Das ist grundsätzlich gut so, allerdings darf es nicht in eine „Arroganz“ münden. Daher möchte ich den Hinweis an alle jungen Bewerber geben: Vorbereitung auf das Unternehmen und das Bewerbungsgespräch gehören dazu – das ist Wertschätzung gegenüber dem Unternehmen.

www.info-home.org

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/1-24-rembser



© Racle Fotodesign / stock.adobe.com



Unterrichtsmaterial für Lehrkräfte

45 MINUTEN

- ✓ Spannende Berufsorientierung
- ✓ Didaktisch aufbereitet
- ✓ Sofort einsetzbar

YoloMio ist ein Produkt der Ritterbach Verlag GmbH. Mehr dazu: www.yolomio.de

Arbeitgeberattraktivität

„Wichtig sind regelmäßige Feedback-Gespräche“

Was lassen sich Unternehmen einfallen, um mehr Bewerbungen für ihre Ausbildungsplätze zu bekommen? Wie präsentieren sie ihre Firma, ihre Produkte und Dienstleistungen und vor allem wie ihre Ausbildungsangebote? Einer, der es wissen müsste, ist **Florian Kaiser**, er ist Leiter der Abteilung Berufliche Ausbildung bei der **IHK für München und Oberbayern**.



© Gebert/
IHK

Herr Kaiser, in einem Interview mit dem „Handelsblatt“ sagten Sie im Herbst, ein Grund für Ausbildungsabbrüche sei, dass bei der Berufswahl oft Vorstellung und Realität über einen Beruf auseinanderklaffen. Was erleben Sie in den Unternehmen an Bemühungen, um genau das zu verhindern?

Für viele Ausbildungsbetriebe wird es immer wichtiger, dass sie bereits vor dem Ausbildungsstart einen persönlichen Kontakt zu ihrem künftigen Azubi geknüpft haben. Das heißt konkret, man kennt sich im Idealfall schon aus einem Praktikum. Oder die Schülerin beziehungsweise der Schüler waren schon irgendwie mal in Tuchfühlung mit dem Unternehmen, sei es über private Kontakte oder man hat sich miteinander auf einer Betriebsführung, einem Infoabend, auf einer Ausbildungsmesse ausgetauscht.

Es wäre ja nun ein Einfaches für eine IHK, Best Practice-Beispiele zu finden und die Erfahrungen anderen Unternehmen zur Verfügung zu stellen, oder nicht?

Hier sind unsere Bildungsberater die entscheidenden Multiplikatoren. Sie beraten unsere Ausbildungsbetriebe und tragen Best-Practice-Beispiele weiter. Sie vermitteln auch zwischen den Ausbildungsbetrieben, damit sie sich direkt austauschen können. Eine wichtige Austauschplattform ist in Bayern auf jeden Fall das Netzwerk SchuleWirtschaft. Weiterhin organisieren wir neben den klassischen Ausbildungsmessen auch eine Vielzahl anderer Projekte und Initiativen, bei denen Schülerinnen und Schüler mit Unternehmen in Kontakt treten können. Im kommenden Juli dreht sich beispielsweise erstmalig an zwei Tagen das IHK Azubi-Riesenrad im Münchner Werksviertel. Ausbildungsbetriebe werden in den Gondeln interessierten Jugendlichen ihre Ausbildungsplätze vorstellen. Die Jugendlichen können ihre Fragen loswerden und bekommen hoffentlich Lust, sich das eine oder andere Unternehmen in einem Prak-

tikum näher anzuschauen oder sich dort für eine Ausbildung zu bewerben.

Die wichtigsten Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind mangelnde Kommunikation und Konflikte mit Ausbildungsverantwortlichen. Was hat sich nach Ihren Erfahrungen hier inzwischen getan? Was machen Unternehmen, um Konflikte zu verhindern?

Zunächst muss man sagen: Eine Ausbildung ist nicht jeden Tag eitel Sonnenschein, genauso wenig wie später auch der Alltag im Job. Konflikte gehören schon auch dazu und aus ihnen kann man durchaus lernen. Es wird aber mittlerweile offener und auch offensiver mit solchen Krisensituationen umgegangen und sie werden nicht von vornherein ausgeblendet. Das heißt, viele Betriebe stellen ihren Azubis vom Tag 1 an einen direkten Kontakt zur Seite, an den sie sich in Konfliktsituationen wenden können. Im Idealfall gibt es ein Mentoring-Programm durch Azubis im dritten Lehrjahr, aber das können natürlich kleine Ausbildungsbetriebe nicht stemmen. Noch wichtiger sind aus meiner Sicht regelmäßige Feedback-Gespräche mit den Azubis und das möglichst frühzeitig. Wenn die Ausbildung im Herbst begonnen hat, unbedingt noch vor Weihnachten!

Das Schwierige für Schulabgänger:innen ist ja jetzt, Unternehmen mit derart fortschrittlichen Strukturen im Ausbildungsbereich zu finden. Was raten Sie Unternehmen, die mit ihren Ausbildungsangeboten sichtbarer werden möchten?

Gehen Sie an die Schulen! Da sitzt Ihre Zielgruppe und kann Ihnen nicht ausweichen (lacht). Spaß beiseite! Es gibt inzwischen so viele Möglichkeiten, um mit Schülerinnen und Schülern abseits von Schulinfoabenden oder Ausbildungsmessen ins Gespräch zu kommen. In Oberbayern sind wir mit den IHK Ausbildungsscouts sehr erfolgreich. Betriebe lassen ihre Azubis von uns in einem eintägigen Seminar schulen. Anschließend vermitteln wir sie an Schulen in ihrem jeweiligen Landkreis, wo sie in den höheren Klassen ihre Berufe und ihren Ausbildungsalltag vorstellen. Da reden die jun-

gen Leute auf Augenhöhe miteinander! Vielleicht gibt es ähnliche Initiativen auch in Ihrer Nähe. Oder die IHK-Bildungspartnerschaften! Auch eine Erfolgsstory. Hier vermitteln wir nachhaltige Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieben und Schulen vor Ort und unterstützen bei der Entwicklung eines Konzepts, wie die Betriebe über ein Schuljahr hinweg immer wieder in der Partnerschule mit den Schülern in Kontakt kommen. Eingeschlossen sind hierbei oft auch Lehrerpraktika in dem Betrieb, damit die Lehrer ihre Schüler in der Berufsorientierung authentischer beraten können. Es lohnt sich also, die Augen offen zu halten und bei den regionalen IHKs nachzufragen, was es für konkrete Initiativen gibt.

Vielen Dank für das Gespräch!



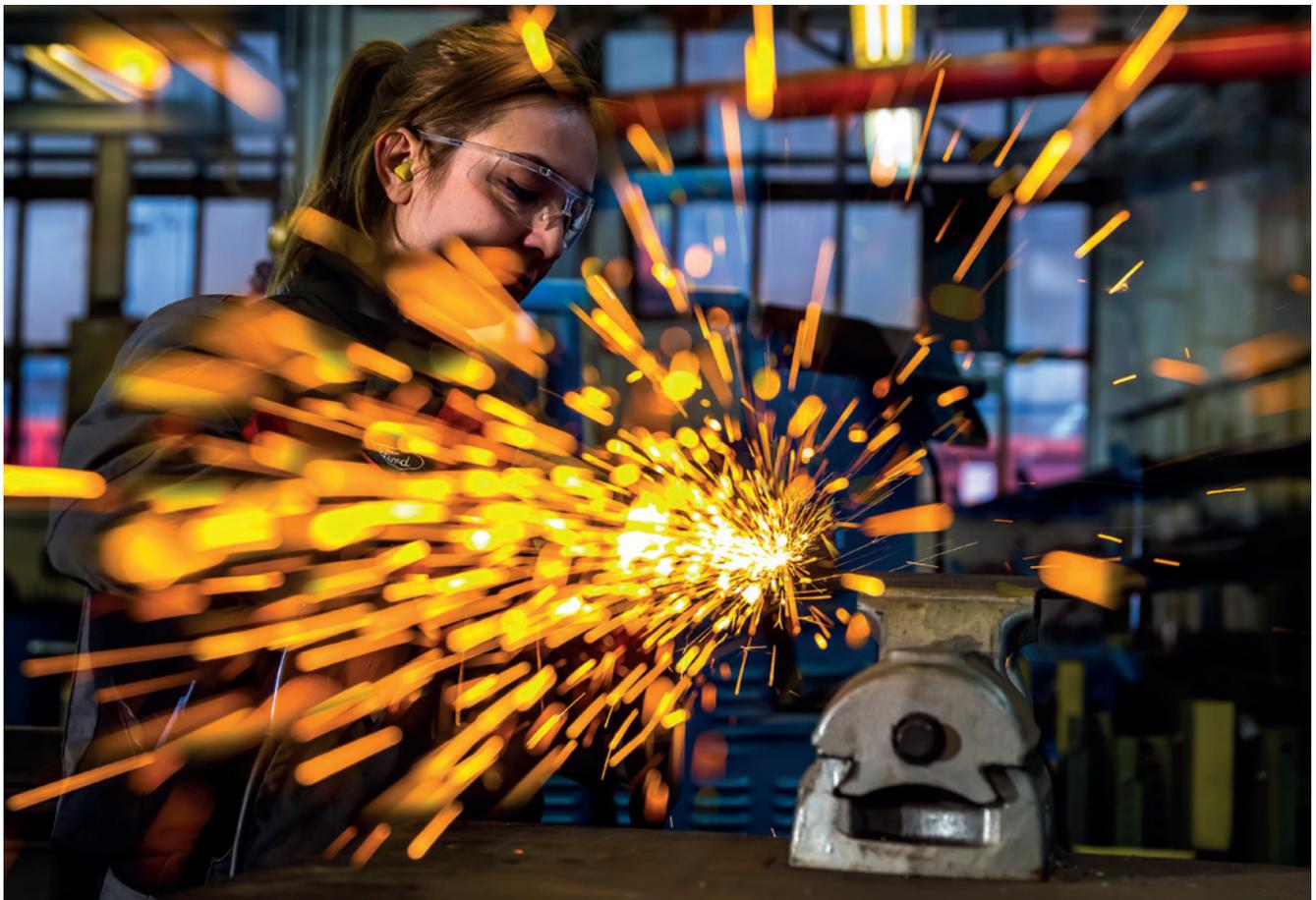
www.ihk-muenchen.de/de/



Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/1-24-ihkkaiser



© Robert Kneschke / stock.adobe.com



© Ahrens + Steinbach Projekte

Ausbildung oder Studium

„Die Behauptung, dass der Studienboom den Betrieben die Azubis wegnimmt, ist einfach Quatsch.“

Es fehlen Fachkräfte im Land und da verwundert es nicht, dass die Diskussion über die Ursachen der Ausbildungsmisere lebhaft geführt wird. Die **Bertelsmann Stiftung** und das **CHE Centrum für Hochschulentwicklung** haben die wichtigsten Argumente jetzt einem Faktencheck unterzogen. Wir unterhielten uns darüber mit **Ulrich Müller**, er ist Mitglied der Geschäftsleitung beim CHE.



Herr Müller, Sie und Ihre Kolleg:innen haben sich im Winter die Mühe gemacht, ein paar geläufige Behauptungen zu beruflicher und akademischer Bildung einem Faktencheck zu unterziehen. Das betrifft auch die Frage, warum zu wenige Menschen eine Ausbildung beginnen. Warum haben Sie das Wort „Mythos“ verwendet?

Ein Mythos ist eine Lüge, der viele glauben. Und zu den Themen Ausbildung und Studium halten sich hartnäckig einige Fehlinformationen. Die können bei jungen Menschen zu Fehlentscheidungen führen. Wir wollten deshalb „alternative Fakten“ in Bezug auf nachschulische Bildung entlarven, ihnen Fakten gegenüberstellen. Die Behauptung etwa, dass der Studienboom den Betrieben die Auszubildenden wegnimmt, ist einfach Quatsch. Es gibt immer noch mehr junge Menschen, die eine Ausbildung aufnehmen als solche, die ein Studium beginnen. Und die Studienanfängerzahlen sind sogar eher rückläufig.

Welche Themen haben Sie noch untersucht?

Wir haben zehn Mythen identifiziert, die herumgeistern. Zum Beispiel: „Nach der Schule wird der berufliche Weg ein für alle Mal festgelegt“ – stimmt nicht. Man hat auch später noch viele Möglichkeiten, sich neu zu orientieren. Wenn man kein Abitur macht, sondern eine berufliche Ausbildung, kann man danach, wenn man will, sogar ohne Abitur studieren. Oder der Irrglaube, man müsse sich zwischen Studium oder Ausbildung entscheiden. Man kann auch einfach beides machen, gleichzeitig Theorie und Praxisorientierung genießen. Nennt sich duales Studium. Oder „Nur Akademiker verdienen richtig gut“: Alles Mythen, die in die Irre führen.

Wie kommt es, dass solche Mythen sich so lange halten und immer weiter verbreitet werden?

Manchmal sind grundlegende Fakten einfach noch nicht in alle Köpfe gedrungen. Manche irreführenden Narrative werden aber leider auch bewusst und wider besseres Wissen gepflegt. Mythen liefern vermeintlich klare, einfache Antworten und Erklärungen. Sie ermöglichen es, andere Akteure für Missstände verantwortlich zu machen, also Verantwortung abzuwälzen. Etwa wenn ich Nachwuchsmangel in der Ausbildung habe, aber den Akademisie-

rungstrend dafür verantwortlich mache – dann muss ich ja nichts ändern. Langfristig rächt sich das natürlich.

Weil so nötige Reformen unterbleiben bzw. das eigene Angebot nicht attraktiver gestaltet wird?

Genau. Und weil Negativ-Kampagnen, Konkurrenz und Schuldzuweisungen das Verhältnis von akademischer und beruflicher Bildung belasten. Lösungen gibt es ausschließlich mit-, nicht gegeneinander. Angesichts der demografischen Entwicklung ist der Wettbewerb um Talente zwischen der Ausbildung und dem Studium ein Nullsummenspiel.

Die Suche nach den Ursachen für Auszubildendenmangel führt also oft auf den falschen Pfad. Was könnte man besser machen, um die Ausbildung zu stärken?

Betriebe müssen Bildungsinteressierte über Karriere-möglichkeiten, Verdienstaussichten und Anschlussoptionen informieren. Vielen ist nicht klar, was alles möglich ist. Für Studienzweifler und Studienabbrecher muss es verlässliche Übergänge in die berufliche Bildung geben. Und es gilt, weitere Potenziale zu heben: die Ungelernten, die dem Arbeitsmarkt noch nicht als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Jedes Jahr bleibt ein erheblicher Anteil junger Menschen ohne Ausbildungs- oder Studienplatz, das muss sich ändern.

Früher hieß es ja immer, die Ausbildung in Deutschland sei so gut, dass andere Länder sie als Blaupause nutzen sollten. Stimmt die Aussage noch?

Die Ausbildung in Deutschland ist qualitativ stark. Das ist kein Mythos! Aber darauf können wir uns nicht ausruhen. Wir beobachten etwa, dass die Nachfrage nach Modellen wächst, die berufliche und akademische Ausbildung kombinieren. Da müssen wir für noch mehr Durchlässigkeit sorgen und innovative Modelle der Zusammenarbeit umsetzen.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Müller!

<https://www.che.de/download/faktencheck-nachschulische-bildung/>

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/1-24-Mythencheck



BYTECLUB GmbH, Hamburg

„Azubis binden wir von der ersten Stunde an ein“

Ob Hard- oder Software, Consulting oder Support, das IT-Haus **BYTECLUB** ist breit aufgestellt. Wir sprachen mit **Ilknur Siebert** über Ausbildungschancen in der IT.



Hallo Ilknur, BYTECLUB ist ein IT-Unternehmen, hat aber gleichzeitig zehn Marken, also mehrere Unternehmen im Unternehmen. Wie erklärt sich das?

Vereinfacht gesagt: All unsere Töchter haben in irgendeiner Weise mit dem angebissenen Apfel-Logo zu tun. COMSPOT, unser größtes Tochterunternehmen, ist Deutschlands größter Apple-Premium Reseller und hat elf Stores ganz nach Einrichtungsvorgaben von Apple eingerichtet. Neben dem Verkauf bieten wir mit DESK7 Lösungen für Firmenarbeitsplätze aus den Bereichen Netzwerk, Security und Cloud Collaboration. Zwei unserer Marken bieten sogar Reparaturdienste an. Unser Fachwissen in der Gruppe erstreckt sich auch auf andere Branchen wie Marketing, Mobilfunk und Schulmöbel. Du merkst: wir sind sehr facettenreich aufgestellt.

In welchen Bereichen und für welche Produktparten und Marken sucht ihr Nachwuchs?

Wir bilden vielseitig aus. Wir suchen wissbegierige Talente in kaufmännischen, Marketing-, E-Commerce und IT-Berufen. Von Büromanagement über den Einzelhan-

del bis hin zu Fachinformatikern – bei uns gibt es spannende Ausbildungsmöglichkeiten. Für diesen Sommer (2024) haben wir noch freie Ausbildungsplätze im Bereich Lagerlogistik, Einzelhandel und IT-Systemmanagement – aber auch Initiativbewerbungen nehmen wir gerne entgegen.

Auf eurer Homepage schreibt ihr: „Es gibt viele Möglichkeiten, bei uns einzusteigen und ein Zeichen zu setzen“. Welches Zeichen kann ich denn als Azubi setzen?

Wir sind ein zukunftsorientiertes Unternehmen, das gerne anpackt und gemeinsam an einem Strang zieht. Von der ersten Stunde an binden wir unsere Auszubildenden in unsere Arbeitsabläufe ein und bilden ein unschlagbares Team. Den Ausbildungsrahmenplan haben wir dabei stets vor Augen. Im Gegenzug erwarten wir Engagement und Leidenschaft für den Ausbildungsberuf. Ein offenes und ehrliches Miteinander sowie natürlich auch Fleiß!



AZUBI WANTED!

UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE

Fachinformatiker*in
für Systemintegration

Kaufmann/-frau
im Einzelhandel

**PLÄTZE FÜR
2024 FREI**

Fachinformatiker*in für
Anwendungsentwicklung

Kaufmann/-frau für
IT-Systemmanagement

IT-Systemelektroniker*in

Fachkraft für Lagerlogistik

Mediengestalter*in
Digital u. Print

Kaufmann/-frau für
Marketingkommunikation

Kaufmann/-frau
für Büromanagement
(Schwerpunkt Buchhaltung)

Kaufmann/-frau
im E-Commerce



Bewirb dich
jetzt bei uns.

Deine Ansprechpartnerin:
Ilknur Siebert • ausbildung@byteclub.rocks

Schaeffler

„Bei uns wird Teamgeist gelebt – von Anfang an!“

In einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt gewinnen auch im Ausbildungsbereich der Unternehmen die sogenannten „Onboarding-Prozesse“ an Bedeutung. Sie stellen sicher, dass sich die Nachwuchskräfte von Anfang an bestmöglich eingebunden fühlen und stärken die langfristige

Bindung an das Unternehmen. Aus diesem Grund hat **Schaeffler** einen innovativen Ansatz zur Integration neuer Auszubildenden und dual Studierender entwickelt. Wir fragten nach bei **Simone Frieß** und **Luisa Fenn**, sie sind bei Schaeffler mitverantwortlich für die Ausbildungsprogramme.



Frau Frieß, Frau Fenn, könnten Sie uns erläutern, wie Schaeffler das Onboarding für seine neuen Auszubildenden und dualen Studierenden gestaltet?

Luisa Fenn: Bevor das eigentliche Onboarding unserer neuen Auszubildenden und dual Studierenden beginnt, haben wir bereits für die Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn ein Pre-Onboarding-Konzept entwickelt. So erhalten zum Beispiel alle

dual Studierende ein Begrüßungspaket und regelmäßige Informationen zu ihrem bevorstehenden Programm, dem Start bei Schaeffler und zu online Networking Events, bei dem die Möglichkeit besteht, vor Ausbildungsbeginn zukünftige Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und sich auszutauschen. Wenn die Auszubildenden und dual Studierenden dann ihren ersten Tag bei Schaeffler haben, erwarten sie spannende Einführungswochen am jeweiligen Standort. In diesen Wochen nehmen sie an Teambuilding-Maßnahmen teil, absolvieren wichtige Schulungen und haben die Gelegenheit andere Auszubildende, Studierende sowie ihr neues Team und natürlich den Standort selbst kennenzulernen. Zum Onboarding-Prozess gehört auch unser zweitägiges



„Game on & Team up! -Event“, das im September stattfindet. Zu dieser Veranstaltung laden wir alle Auszubildenden und dual Studierenden aus ganz Deutschland sowie aus unserem Standort Berndorf in Österreich in unsere Unternehmenszentrale nach Herzogenaurach ein.

„Game on & Team up!“ klingt spannend, aber was verbirgt sich konkret dahinter? Könnten Sie uns einen Einblick in das Event geben?

Simone Frieß: Wir haben erkannt, dass ein deutschlandweites Begrüßungs-event eine effektive Möglichkeit darstellt, um unter unseren Future Talents das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Daher haben wir im Jahr 2023 unser Event „Game on & Team Up!“ ins Leben gerufen. Unser Ziel war es, für unsere Future Talents eine Möglichkeit zu schaffen, nicht nur die Schaeffler-Welt besser kennenzulernen, sondern sich auch mit anderen Auszubildenden und dual Studierenden deutschlandweit zu vernetzen.

Bei uns wird Teamgeist gelebt – von Anfang an! Wir legen großen Wert darauf, dass unsere neuen Auszubildenden und dual Studierenden einen positiven Start in ihr Berufsleben haben und sich in einer motivierenden Umgebung wohlfühlen können. Gemeinschaftssinn steht dabei im Mittelpunkt und „Game on & Team Up!“ war genau darauf ausgerichtet.

Auch Georg F. W. Schaeffler, Aufsichtsratsvorsitzender der Schaeffler AG und Familiengesellschafter, und unsere Personalvorständin haben sich die Zeit genommen, um den neuen Mitarbeitenden die Bedeutung der ausgezeichneten Ausbildung bei Schaeffler und die

Werte des Familienunternehmens zu vermitteln. Zudem waren auch externe Key Speaker, wie der Slackliner Friedi Kühne, zu Gast. Die Auszubildenden und dual Studierenden hatten die Gelegenheit, verschiedene Teambuilding-Maßnahmen auszuprobieren, eigene kreative Projekte zu gestalten und ihre Kolleginnen und Kollegen besser kennenzulernen. Die Veranstaltung konnten sie in entspannter Atmosphäre, begleitet von Live-Musik und natürlich mit Speisen und Getränken ausklingen lassen.

Das klingt beeindruckend. Würden Sie denn sagen, dass dieses Event ein Erfolg war?

Luisa Fenn: Absolut! Das hat auch unsere Umfrage im Anschluss bestätigt. Unsere Future Talents waren begeistert – weshalb dieses Event auch kein einmaliges Erlebnis bleibt, sondern weitergeführt wird. Natürlich gibt es noch das ein oder andere zu optimieren. Zum Beispiel war unsere Agenda am ersten Tag wirklich sehr straff und es gab zu wenig Pausen zum Durchatmen. Diese Punkte gehen wir getreu unserem Motto „Never Stop Learning“ an und sind uns sicher, dass die diesjährige Veranstaltung sogar noch besser als im vergangenen Jahr wird.

Es wird oft gesagt, dass in kleinen Unternehmen eher ein familiäres Miteinander entsteht als in großen Konzernen. Wie gestaltet sich das familiäre Miteinander in der doch recht großen Schaeffler-Gruppe, insbesondere im Hinblick auf die Ausbildung?

Simone Frieß: Ich selbst sehe mich als Teil der Schaeffler-Familie – mit derzeit rund 83.000 Mitarbeitenden eine ziemlich große Familie, mit vielfältigen Aufgabebereichen. Schaeffler ist ein Familienunternehmen und verkörpert diese Werte und diesen Zusammenhalt. Besonders am Herzen liegt uns, dass unsere Auszubildenden und dual Studierenden sich nicht nur als „kleines Rädchen im Getriebe“ fühlen, sondern individuell geschätzt und gefördert werden. Unsere Kultur ist von Zusammenarbeit und Offenheit geprägt, in der Teams sich gegenseitig stärken und unterstützen. Auch wenn große Konzerne von außen vielleicht einen anderen Eindruck machen, setzen wir uns mit Leidenschaft dafür ein, ein positives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder wohl und anerkannt fühlt und in dem alle ihre Talente entfalten können. Unsere Unterstützung endet daher nicht bei der Einführungsveranstaltung – wir begleiten unsere künftigen Fachkräfte während ihrer gesamten Ausbildungszeit, zum Beispiel mit Mentoringprogrammen, Teamevents oder informellen Treffen mit der Führungsebene.

Frau Frieß, Frau Fenn, vielen Dank für das Gespräch!

schaeffler.de/de/karriere/einstieg/schueler/



Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/1-24-schaeffler





Portale Ausbildung

berufsorientierung-plus.de/portale-ausbildung-hh/

Marke	Anbieter	URL
ausbildung.de	Ausbildung.de GmbH	ausbildung.de
AusbildungPlus (Duale Studiengänge)	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	bibb.de/ausbildungplus
Ausbildungsmarkt.de	ausbildungsmarkt.de	ausbildungsmarkt.de
Ausbildungsstellen.de	Ideenkraftwerk GmbH	ausbildungsstellen.de
AZUBImap	JOBWOCHE UG/Wolter-Rousseaux Media GmbH	azubimap.de
AZUBIYO	Funke Mediengruppe	azubiyoy.de
Boys' Day Radar	Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.	boys-day.de
Campusjäger	Workwise GmbH	campusjaeger.de
Girls' Day Radar	Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.	girls-day.de
Hamburgerjobs.de	FUNKE Medien Hamburg GmbH	hamburgerjobs.de
IHK-Lehrstellenbörse	IHK DIGITAL GmbH	ihk-lehrstellenboerse.de
Indeed	Indeed	de.indeed.com/
Interamt	DVZ Datenverarbeitungszentrum GmbH	interamt.de
Jobbörse	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/bildung
JOBBÖRSE.de	CareerNetwork JOBBÖRSE.de GmbH & Co KG	jobbörse.de/ausbildung/
Jobs.de	CareerBuilder Germany GmbH	jobs.de
jobs-für-hamburg.de	Jobware GmbH	jobs-für-hamburg.de
Jobs-regional.de	LW Medien GmbH	jobs-regional.de
Jobsora	JSE Global Solutions LLC	de.jobsora.com
Jobstairs	milch & zucker - Talent Acquisition & Talent Management Company AG	jobstairs.de
Jobware	Jobware GmbH	jobware.de/
Karriere Hamburg	KX Personal GmbH	karriere-hamburg.de
localjob.de	Breu & Schneider GmbH Verlag	localjob.de
meinstadt.de	Axel Springer	meinstadt.de/deutschland/lehrstellen
MeinJobinHamburg	Radio Hamburg GmbH & Co. KG	meinjobinhamburg.de/
Stellenangebote.de	Convigo GmbH	www.stellenangebote.de
Stellenonline.de	stellenonline AG	stellenonline.de
StepStone	StepStone GmbH	stepstone.de
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi GmbH	stuzubi.de/ratgeber
Workwise	Workwise GmbH	workwise.io
YoloMio	Ritterbach Verlag GmbH	yolomio.de
Xing	New Work SE	xing.com
Znapp	HeyScout GmbH	znapp.de



Carlos (16) will die Welt retten.



Emma (17) will hoch hinaus.

**Alles ist möglich.
Mit Einstieg.
Mit dir.**



Messen für Ausbildung, Studium & Gap Year

Einstieg Frankfurt	3. & 4. Mai 2024
Einstieg Leipzig	24. August 2024
Einstieg Dortmund	30. & 31. August 2024
Einstieg Karlsruhe	12. Oktober 2024
Berufe live Rheinland	8. & 9. November 2024
Einstieg Berlin	15. & 16. November 2024
Einstieg Düsseldorf	16. November 2024
Einstieg München	22. & 23. November 2024
Einstieg Mainz	30. November 2024
Einstieg Stuttgart	31. Januar & 1. Februar 2025
Einstieg Köln	14. & 15. Februar 2025
Einstieg Hamburg	21. & 22. Februar 2025
Einstieg Münster	8. März 2025



einstieg.com/messen

Messeveranstalter im Gespräch: Zukunft Personal

„Unternehmen müssen sich anders aufstellen, um wahrgenommen zu werden“



Die Zukunft Personal-Events sind die größten Messen für Personalthemen in Europa, in Deutschland findet der Branchentreff in Hamburg, Köln und Stuttgart statt. Den insgesamt 34.000 Besucher:innen pro Jahr wird ein großes Spektrum an HR-Themen geboten, doch welche Rolle spielt auf den Messen die Ausbildung? Wir fragten nach bei **Heike Riebe**, sie ist Programme Director beim Veranstalter **CloserStill Media Germany**.

Frau Riebe, nach Ausbildungsthemen musste man auf einer Zukunft Personal bislang regelrecht suchen, obwohl das Problem Fachkräftemangel nicht neu ist und der Azubimangel für viele Unternehmen eine große Gefahr darstellt. Haben Personalverantwortliche und Anbieter von HR-Messen diesen Trend bislang nicht richtig eingeschätzt?

Zielsetzung der Zukunft Personal-Events ist es auf jeder ihrer Messen, den gesamten Lebenszyklus der HR-Arbeit abzubilden. Das beginnt mit der Sichtbarkeit der Unternehmen, die idealerweise in einen Recruitingprozess für Azubis und ausgebildete Mitarbeitende führt. Es geht dann über das Onboarding zur Mitarbeiterbindung und -motivation und später zur Weiterentwicklung der Beschäftigten. Und schließlich umfasst die Messe die ganze prozessuale Begleitung über verschiedenste Software-Optionen, Leadership-Tipps, Gesundheitsprävention und ebenso das Offboarding. Die Aufgabenbereiche von Personalabteilungen sind inzwischen extrem vielfältig und daher gebe ich Ihnen Recht: die Themen Ausbildung und Azubimangel muss man gezielt suchen in der Fülle des Angebots. Aber: Es gibt sie!

Mehr Aussteller aus dem Azubi-Recruiting sind in den Hallen, zu finden, gibt es künftig auch mehr Vorträge zum Thema Ausbildung? Sie sind ja für das Programm verantwortlich.

Das Vortragsprogramm ist eine Abbildung des Marktes und wird aktiv von den Ausstellern mitgestaltet. Wenn es also mehr Aussteller zu diesen Themen gibt, ist auch davon auszugehen, dass das unmittelbar auch Auswirkungen auf die Präsenz im Konferenzprogramm hat.

Die meisten Unternehmen investieren deutlich mehr Geld in die Suche nach ausgebildeten Fachkräften als in die Ansprache von Schulabgänger:innen. Liegt das auch daran, dass die Zielgruppe, aktuell ist das vor allem die Generation Z, schwieriger anzusprechen ist als etwa Young Professionals?

Sicherlich gibt es einen Unterschied bei den Motivatoren der Generation Z und auch die Kommunikationskanäle, auf denen sich jüngere Generationen bewegen, sind andere. Mit Sicherheit müssen manche Firmen diesbezüglich noch umdenken. Aber genau das ist ja unsere Mission mit den Zukunft Personal Events. Egal, ob man in einem

recht traditionellen oder innovativen Betrieb, im Mittelstand, Konzern oder einem ganz kleinen Unternehmen arbeitet: man hat auf unseren Messen die Möglichkeit, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen und Lösungen zu finden. Egal welche Generation.

Macht es sich insgesamt auf Ihren Messen bemerkbar, dass die Personalknappheit in den Unternehmen das Recruiting und die Mitarbeiterführung aufgewertet hat? Gibt es mehr Stände und mehr Besucher:innen?

Wir merken sehr deutlich, dass die Personalabteilungen extrem wichtige Themen auf dem Schreibtisch liegen haben und dass der Bedarf des Marktes groß ist. Das Thema Personalknappheit hat nämlich Auswirkungen auf alles, was mit Mitarbeitenden zu tun hat. Unternehmen müssen sich als Marke ganz anders aufstellen, um wahrgenommen zu werden. Und viel mehr investieren, um Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden. Die Fehlzeiten sind so hoch wie nie und die Ausfallraten auf Grund von mentalen Thematiken nicht zu vernachlässigen. Auch hier sind Firmen in der Pflicht, gesunde Arbeitsumgebungen zu schaffen, um dem entgegenzuwirken. Eines der wichtigsten und strategisch bedeutsamsten Themen für HR wird auch sicherlich das Thema Implementierung von KI im Unternehmen sein.

Vielen Dank für das Gespräch, Frau Riebe!

Die Termine der Zukunft Personal:

Zukunft Personal Nord 2024, 23.-24. April 2024,

Hamburg Messe

Zukunft Personal Europe 2024, 10.-12. September 2024,

Kölnmesse

Sie möchten eine Zukunft Personal besuchen?

Schreiben Sie eine E-Mail an boplus@berufsorientierung-plus.de, die ersten 50 Absender:innen erhalten von uns ein Gratis-Ticket.

www.zukunft-personal.com

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/1-24-zukunftpersonal



LISTE BO-Messen und Events



<https://berufsorientierung-plus.de/messen-hh>

Wann?	Wo?	Event	Tage	Anbieter	Link
13.04.24	Hamburg	JuBi Hamburg	1	weltweiser	weltweiser.de
30.04.24	Hamburg	Karrieretag Hamburg	1	HRV	karrieretag.org
12.06.24	Hamburg	vocatium Hamburg Süd	2	lFT	vocatium.de
22.06.24	Hamburg	JuBi Hamburg	1	weltweiser	weltweiser.de
02.07.24	Hamburg	vocatium Hamburg	2	lFT	vocatium.de
18.09.24	Hamburg	AzubiSpot Hamburg	1	RAV	azubi-spot.de/
12.10.24	Hamburg	Jobmesse Hamburg	1	HRV	jobmesse-hamburg.de



Unterschiede FH und Uni

Uni, FH, Hochschule oder HAW?

Welche sind unter den staatlichen Hochschulen die wichtigsten Unterscheidungskriterien? Das Centrum für Hochschulentwicklung CHE hat sie in seinem Ratgeber „CHE kurz + kompakt“ ausführlich zusammengestellt, an dieser Stelle die wichtigsten Punkte in der Übersicht.

	Fachhochschule (FH) bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaft (HAW)	Universität
Die wichtigsten Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> • HAWs haben fast doppelt so viele Standorte wie Unis. • Sie sind oft auch in kleineren Städten. Dort ist es häufig leichter, günstigere Wohnungen zu finden. • Schon zu Beginn des Studiums haben Studierende einen starken Bezug zur Berufspraxis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oft sind Universitätsstädte größer und die Anzahl der Studierenden ist höher als an einer HAW. • An jeder Uni kann man promovieren. Falls man schon zu Beginn des Studiums weiß, dass man forschen und einen Doktor machen möchte, ist die Uni eine gute Wahl.
Gibt es Fächer, die man nur an einer Fachhochschule bzw. nur an einer Uni studieren kann?	<ul style="list-style-type: none"> • Vor allem neuere Studienfächer im Gesundheitswesen, wie beispielsweise Pflege- und Hebammenwissenschaften, werden nur an HAWs angeboten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fächer wie Jura, Medizin, Lehramt und Theologie können fast ausschließlich an Unis belegt werden. Generell hat man an Unis eine größere Auswahl an Fächern
Wo kann man dual studieren?	<ul style="list-style-type: none"> • Duale Fachhochschulen oder HAW bieten den größten Anteil an dualen Studiengängen an. 	<ul style="list-style-type: none"> • An Universitäten werden zwar einige duale Studiengänge angeboten, aber die Auswahl ist geringer.
Unterscheiden sich die Hochschultypen bei der Zulassung?	<ul style="list-style-type: none"> • Für ein Studium an einer HAW braucht man Fachabitur. • Der Anteil der zulassungsbeschränkten Studiengänge ist höher. 	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Einschreibung an einer Uni braucht man Abitur. Dafür ist der Anteil der zulassungsbeschränkten Studiengänge geringer als an einer HAW.
Inwiefern unterscheiden sich die Professor:innen?	<ul style="list-style-type: none"> • HAW-Professor:innen kommen meist aus der Berufspraxis. Nach der Promotion haben sie 3 bis 5 Jahre außerhalb einer Hochschule gearbeitet. HAW-Professor:innen halten mehr Lehrveranstaltungen als Uni-Professor:innen, wodurch der Kontakt mit ihnen enger ist. • Professor:innen betreuen im Schnitt 51 Studierende. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uni-Professor:innen stammen meist aus der Forschung. Deshalb macht die Forschungszeit den größeren Anteil der Arbeitszeit aus. An einer Uni betreuen Professor:innen im Schnitt 66 Studierende.
Gibt es Unterschiede bei der Dauer des Studiums?	<ul style="list-style-type: none"> • Auf ein sieben-semestriges Bachelor-Studium folgt an der FH/HAW ein drei-semestriges Master-Studium 	<ul style="list-style-type: none"> • An der Uni folgt auf ein sechs-semestriges Bachelor-Studium ein viersemestriges Master-Studium

<https://www.che.de/>



Zwei Länder, zwei Abschlüsse: Beste Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Auslandserfahrung, interkulturelle Kompetenzen und exzellente Sprachkenntnisse sind bei attraktiven Arbeitgebern gefragter denn je. Die **Deutsch-Französische Hochschule (DFH)** setzt genau hier an und bietet rund 200 integrierte Studiengänge an 147 Hochschulstandorten. Warum die DFH für Schüler:innen interessant ist und welche Vorteile sie bietet, fasst **Maximilian Koenigs** zusammen. Er ist an der DFH als Referent für die Betreuung von Studieninteressent:innen zuständig.



Herr Koenigs, starten wir ganz allgemein, was genau ist die DFH und wie zeichnet sich ihr Studienangebot aus?

Die DFH ist im Grunde keine Hochschule, sondern eine einzigartige Hochschulkooperation zwischen Deutschland, Frankreich und Drittländern in Europa und darüber hinaus. Sie initiiert, evaluiert und fördert deutsch-französische und trinationale Studien- und Promotionsprogramme mit jährlich mehr als 6 000 Studierenden und 500 Doktorand*innen. Absolvent:innen eines DFH-Programms haben mindestens ein Jahr im Partnerland verbracht und erhalten zusätzlich zu ihrem deutsch-französischen Doppeldiplom ein Zertifikat der DFH.

Sie sind das ganze Jahr in Kontakt mit jungen Menschen – auf Messen, in Online-Formaten und auf Präsentationen in Schulen selbst. Mit was kann Ihre Hochschule punkten?

Es ist die Mischung aus Flexibilität, Sicherheit und einem sehr persönlichen Miteinander, das höre ich immer wieder. Die DFH bietet die Möglichkeit einer intensiven Auslandserfahrung ohne Verlängerung der Regelstudienzeit. Die Studierenden werden eng betreut, erhalten kostenfreie Sprachkurse und verfügen später über einzigartige interkulturelle, sprachliche und persönliche Erfahrungen. Wer eine extra Portion Auslandserfahrung sucht, kann eines der rund 30 trinationalen Programme wählen, in denen das Studium in Deutschland, Frankreich und einem Drittland absolviert wird, z. B. in Spanien, den Niederlanden oder Portugal.

Oft haben Schüler:innen bereits klare Präferenzen. Welche verschiedenen Fachrichtungen werden von der DFH angeboten?

Kurz gesagt: Alles! Oder sagen wir besser: Fast alles! Die Bachelor- und Masterprogramme der DFH decken eine große Bandbreite an Disziplinen ab: Von Natur- und Ingenieurwissenschaften über Geistes- und Sozialwissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis hin zur Lehrerbildung. Jedes Programm ist einzigartig und setzt eigene inhaltliche Schwerpunkte. Eine genaue Auflistung mit konkreten Informationen zu Ansprechpartner:innen, Bewerbungsmodalitäten und Studienorten

bietet der interaktive Online-Studienführer.

Das Studium in mehreren Ländern ist natürlich mit einem erhöhten finanziellen Aufwand verbunden. Gibt es hier eine Unterstützung der DFH?

Jede:r bei der DFH eingeschriebene Studierende erhält während seiner Auslandsaufenthalte eine Förderung von 350 € pro Monat (3500 € pro Auslandsjahr), die nicht – wie bei anderen Beihilfen – zurückgezahlt werden muss. Diese Förderung ist oftmals kombinierbar mit weiteren Finanzierungen (z.B. Erasmus+). Außerdem vergibt die DFH gemeinsam mit Partnerunternehmen und -institutionen mehrere Stipendien pro Jahr.

Für Schüler:innen mit Weitblick: Wird die DFH auch für Alumni aktiv, die sich nach ihrem Studium im deutsch-französischen Kontext weiter bewegen möchten?

Selbstverständlich: Damit die Absolvent:innen nach ihrem Studium in Kontakt bleiben, fördert die DFH sowohl Alumni-Aktivitäten als auch die Gründung neuer Alumni-Vereine. Darüber hinaus spielt die deutsch-französische und trinationale Zusammenarbeit auch im Forschungsbereich eine immer größere Rolle: Die DFH unterstützt die grenzüberschreitende Doktorandenausbildungen in Form von deutsch-französischen Dissertationen, Doktorandenkollegs und PhD-Tracks sowie wissenschaftlichen Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftler:innen.

Vielen Dank für das Gespräch!

www.dfh-ufa.org

Studienangebot der DFH:

www.dfh-ufa.org/programme/studienfuehrer

Die DFH im Video:

<https://www.dfh-ufa.org/aktuelles/videos/was-ist-die-dfh>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/1-24-dfh





Portale Studienwahl

www.berufsorientierung-plus.de/portale-studienwahl

Angebot	Anbieter	URL
AubiPlus Studienwahl	Aubi Plus	aubi-plus.de
AusbildungPlus	BIBB	bibb.de/ausbildungplus/de
Azubiyo	FUNKE Mediengruppe	azubiyo.de/duales-studium
Bachelor Studium	OAK - Online Akademie GmbH	bachelor-studium.net
bildungsdoc academy	bildungsdoc® academy Dresden	bildungsdoc.info
Check-U	Bundesagentur für Arbeit	check-u.de
Das Richtige Studieren	TarGroup Media GmbH	das-richtige-studieren.de
e-fellows.net	e-fellows.net GmbH & Co. KG	e-fellows.net
EINSTIEG Berufswahltest	Einstieg GmbH	einstieg.com/studium
Hochschul Kompass	Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz	hochschulkompass.de
Hochschul Kompass	Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD)	study-in-germany.de
Interessentest SIT - Zeit Online	ZEIT online	studiengaenge.zeit.de/sit
Karriere Bibel	Karrierebibel GmbH	karrierebibel.de
sbb Aufstiegsstipendium	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung mbH	sbb-stipendien.de
Schritt für Schritt zum passenden Studium	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/bildung/studium
studienwahl.de	Stiftung für Hochschulzulassung	studienwahl.de
Studienwahltest - abitur-und-studium.de	Blue Arrow Media UG (haftungsbeschränkt)	abitur-und-studium.de/Studienwahltest
Studienwahltest - plus Media GmbH	plus Media GmbH	studieren-studium.com/studienwahltest
studieren.de	xStudy SE	studieren.de
studieren.net	Bildungsweb Media GmbH	studieren.net
Studis-Online.de	Oliver+Katrin Iost GbR	studis-online.de
Studium Finden	High Five GmbH	studiumfinden.com
StudyCHECK	OAK - Online Akademie GmbH	studycheck.de/studium
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi GmbH	stuzubi.de/ratgeber
UniTurm	Pharetis GmbH	uniturm.de



Foto: © pixabay.com

Interkulturelle Kommunikation

Interkulturell dank Smartphone!

Bei einer Auslandsreise ist das Handy mittlerweile zu einem unverzichtbaren Werkzeug geworden. Viele Schulen gehen einen anderen Weg. Die Autorin des Buches „die auslandsreise“, **Susanne Troll**, setzt sich mit dem digitalen Kulturwandel der Generation Alpha auseinander. Ein Appell für digitale Medien im interkulturellen Lernsystem.



Ganz Europa diskutiert über ein Handyverbot an Schulen. Während in Großbritannien aus dem angekündigten Verbot eine Richtlinie wurde, sind in Frankreich Smartphones bereits seit 2018 auch in den Pausen verboten. In den Niederlanden ist das Verbot eine dringende Empfehlung und in Italien wurde das Verbot von 2007 aktuell in 2022 noch verschärft. Das Verbot solle helfen, die Autorität der Lehrkräfte wieder herzustellen. In Deutschland geht man bisher nicht so weit, auch weil Bildung Ländersache ist. Bayern hat es zwar versucht, aber der ehemalige bayerische Kultusminister Plazolo stellte dann doch fest, dass wir die Realität anerkennen müssen und ein Verbot nicht zeitgemäß wäre.

Digitalisierung zu langsam aber Handyverbot gefordert

Laut JIM-Studie 2021 haben 86 Prozent der 12-Jährigen und 95 Prozent der 13-Jährigen ihr eigenes Smartphone. Die Generation Alpha (geboren 2010 bis 2025) nutzt die Smartphones bereits umfänglicher als es vielen Lehrerinnen und Lehrern lieb wäre. Und die Millennial-Eltern und die Eltern aus der Generation X sind, obgleich sie die Handys selbst gekauft haben, überfordert. Der Ruf nach einem Handyverbot in den Schulen ist sicherlich nachvollziehbar, aber keine gute und dauerhafte Lösung

sprachlich wie kulturell internationalen sozialen Medien: Tiktok, YouTube Shorts und Instagram Reels. Die Videoclips werden durch Plattformen vorgefiltert und dann ungefiltert konsumiert und über WhatsApp kommentiert und weitergeleitet. Mit den bekannten zum Teil fatalen Folgen. Umso wichtiger ist es, Wissen zu vermitteln, Fake News zu erkennen, Quellen zu vergleichen, Influencer zu analysieren und ja, auch die Funktionsweise von Algorithmen zu erklären. Das ist sicher ein besserer Schutz vor Cybermobbing und Verschwörungstheorien als ein Handyverbot und das schuleigene streng geheime WLAN-Passwort, das ohnehin jeder 5.-Klässler kennt.

Für die Gen Alpha ist interkulturelle Kommunikation wichtiger als für alle Generationen zuvor

Als wir Besuch unserer dänischen Nichten hatten, haben die sich ihre Smartphones geschnappt und mit einer Selbstverständlichkeit mit den Nachbarkids ausgetauscht. Mit google Translate und einer Simultanübersetzungsass wurde entspannt gechattet, mit Maps der eigene Wohnort präsentiert und natürlich auch die neusten Katzenvideos auf TikTok geteilt. Dies zeigt, wie notwendig und unersetzlich der persönliche Kontakt vor allem in der interkulturellen Kommunikation ist, aber eben auch wie viele neue Möglichkeiten und Hilfsmittel die heranwachsende Gen Alpha hat. Die Berufseinsteiger von übermorgen werden noch größere Herausforderungen haben als Generation X bis Z: Klimawandel, Migrationsbewegungen und Ressourcenknappheit. Aber auch einen Blick in das 22. Jahrhundert.



gegen Cybermobbing und fehlende Lernmotivation. Es ist an der Zeit auch die guten Ideen in den Unterricht mit einzubeziehen. Die Pandemie führte zu Fehlzeiten in der Schulbildung und zu mehr Zeit mit digitaler Technik. Der Schüleraustausch und die Sprachschulen wurden ersetzt durch die

Na dann – Nix wie weg.

Ihre Susanne Troll

www.dieauslandsreise.de

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-23-stroll





europass

BEWERBUNG SCHREIBEN IST ~~NERVIG~~ EASY!

Profil anlegen, Lebenslauf schreiben und alle
Unterlagen digital an einem Ort haben.
Europass. So einfach geht Bewerbung.

Kostenlos auf:
www.europass.eu



Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABiBB
BILDUNG FÜR EUROPA



Kofinanziert von der
Europäischen Union

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Reiseveranstalter im Portrait: wayers

„Die Zeit wird euer Leben nachhaltig verändern“

Der Münchener Reiseveranstalter **wayers** bietet verschiedene Arten von Auslandsaufenthalten an: Ob Freiwilligenarbeit, Work & Travel oder „Way Changer Reisen“, bei wayers dreht sich alles um Auslandsaufenthalte der besonderen Art. Wir unterhielten uns mit **Stefanie Maathuis** über Möglichkeiten, direkt nach der Schule ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten.



Stefanie, das Thema Work & Travel ist nicht immer so ganz leicht zu verstehen, das hängt ja manchmal auch vom bevorzugten Land ab. Aber erst mal grundsätzlich die Frage: Arbeiten und Reisen gleichzeitig, wie kann ich mir das bei den von euch vermittelten Aufenthalten in der Regel ganz konkret vorstellen?

Ich selbst war 2016/2017 über unsere Organisation in Kanada unterwegs. Jedes Work & Travel Jahr ist zudem individuell und nicht mit anderen vergleichbar. Es gibt Backpacker, die immer mal wieder für ein paar Wochen an einem Standort verweilen und arbeiten, um dann mit dem gesparten Geld weiter reisen zu können, oder es gibt diejenigen, mich selbst eingeschlossen, die sechs Monate an einem Ort leben und arbeiten und die restliche Zeit auf Reisen sind, also wirklich total individuell und frei. Der Mix aus Beratung und Sicherheit vor Antritt der Reise sowie Support vor Ort in unseren Partnerbüros in Kombination mit der absoluten Freiheit ist einfach genial. Ich habe mich noch nie auf meinen zahlreichen Reisen gleichzeitig so sicher, gut aufgehoben und frei gefühlt wie in meinem Work & Travel-Jahr.

Wenn ich eine W&T-Reise bei euch buche, zahle ich zunächst einen Preis an euch und kann dann während meines Auslandsaufenthalts einen Teil der Kosten wieder reinholen, stimmt das?

So in der Art, korrekt. Die Kosten für unsere Organisation sind fix, aber durch Jobs vor Ort im Zielland, zum Beispiel in Japan oder Kanada, kann man die Ausgaben natürlich wieder reinholen oder sogar ein Plus machen. Finanziell habe ich das Jahr so gerade noch im Plus abgeschlossen, aber ich habe mir auch alles gegönnt, was ich sehen oder erleben wollte. Außerdem kommt es immer auf die eigene Einstellung an. Ich habe an einigen Stellen extrem gespart, wie bei teuren Lebensmitteln, Unterkünften oder Restaurantbesuchen, um das Geld dann in aufregende Abenteuer zu stecken.

Muss ich mich vor Ort schlau machen, wer Arbeit für mich hat? Oder helft ihr bei der Suche und Vermittlung?

Wir bei wayers bieten eine umfangreiche Beratung aus eigenen Erfahrungen an, sowie eine Online-Jobdaten-

bank, die vor Ort zugänglich ist, also via Log In Daten. Unser Team vor Ort unterstützt auch gerne im persönlichen Gespräch dabei, den Lebenslauf oder die Bewerbung auf Vordermann zu bringen, so wie es bei mir der Fall war. Ich habe damals auf die altmodische Art eine E-Mail verschickt und hatte einfach Glück, direkt eine Zusage zu bekommen. Es kommt immer auf die Motivation und Fähigkeiten jedes Einzelnen bei der Bewerbung an um einen Job zu ergattern. Daher wäre es ratsam, dass jeder einen kleinen Puffer auf seinem Konto hat, für schlechte Zeiten.

Was ist sonst noch wichtig, was sollte man wissen beim Thema work & travel?

Es handelt sich um eine sehr selbstständige Art des Reisens, bei der die Organisation eher als Sicherheitsnetz dient. Jeder kann natürlich letztendlich seine eigenen Entscheidungen treffen, und das macht es zu einer solch wertvollen und prägenden Erfahrung. Wenn ein Problem auftaucht, hat man aber immer unser Team vor Ort an der Hand, das einem dann gerne weiterhilft. Ich war immer eine sehr extrovertierte und laute Persönlichkeit, dennoch stieß ich an meine Grenzen, Erfahrungen, die ich heute noch schätze und nicht missen möchte. Ich würde jedem raten, diese Erfahrung zu machen, denn eines kann ich sicher sagen: Die Zeit wird euer Leben nachhaltig verändern. Also, wann startet ihr die Reise eures Lebens?

Vielen Dank für das Gespräch, Stefanie!

<https://wayers.com/de/>

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/1-24-wayers



Außerschulische Initiativen in Südafrika

„Bildung ist der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben“



Simone Dimmerling, Initiatorin des Projektes „iThemba elitsha“, baute 2017 ein **After School Care Center** in Kleinmond, Südafrika. Mittlerweile werden dort 50 Kinder und Jugendliche nach der Schule mit einer warmen Mahlzeit versorgt und bei den Hausaufgaben betreut. Ziel ist es, den Teufelskreis der Armut zu durchbrechen und den jungen Menschen Perspektiven für ein selbstbestimmtes Leben zu eröffnen.

Frau Dimmerling, inwiefern tragen außerschulische Initiativen wie „iThemba elitsha“ dazu bei, Kinder und Jugendliche in Südafrika bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und ihrer Berufsziele zu unterstützen?

Bildung ist der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben, denn allzu oft verbauen sich die Jugendlichen in den Townships durch fehlende Bildung ihre Zukunft. Der Alltag in den Townships besteht aus Armut, Arbeits- und Perspektivlosigkeit und daraus resultierend Teenager-Schwangerschaften, Drogenmissbrauch und oft genug in der Folge auch Gewalt und Bandenkriminalität. In den Schulklassen in Südafrika sitzen oft bis zu 90 Kinder, sodass es schwierig ist, den Lernstoff an alle Kinder zu vermitteln. „iThemba elitsha“ bietet den Kindern und Jugendlichen ein sicheres Umfeld, in dem sie gut versorgt sind und mit Nachhilfeunterricht unterstützt werden. So haben sie die Möglichkeit, neue Freude und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Wir unterstützen die Jugendlichen auch nach Schulabschluss dabei, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, was aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit von 34% und der abgeschiedenen Lage von Kleinmond oftmals nicht einfach ist, besonders deshalb, weil es keine öffentlichen Verkehrsmittel gibt.

Welche Rolle spielt Bildung dabei, die jungen Menschen nicht nur mit Informationen, sondern auch mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um selbstständig Lösungen für ihre Herausforderungen zu finden?



„iThemba elitsha“ ermöglicht es, den Kindern zum Beispiel durch Mithilfe im Gemüsegarten zu verstehen, was gesunde Ernährung bedeutet. Wir möchten den Kindern das gesunde Essen nicht nur vorsetzen, sondern ihnen die Möglichkeit geben, die Informationen mit nach Hause zu nehmen und gesunde Ernährung auch in den Familien zu etablieren. Denn – unter anderem durch mangelnde Bildung – gibt es eine hohe Rate an Mangelernährung und Diabetes in den Townships. Gleiches gilt für das Thema Umweltschutz. Es nützt nichts, im Care Center zu recyceln, wenn die Kinder und Jugendlichen ihren Müll zu Hause doch wieder auf die Straße werfen. Sie sollen verstehen, in was für einer einzigartigen Flora und Fauna sie aufwachsen und wie wichtig es ist, diese zu schützen. „iThemba elitsha“ bietet durch Aufklärungsarbeit Hilfe zur Selbsthilfe und zeigt den Jugendlichen, wie sie Verantwortung für sich, ihre Familien und ihre Umwelt übernehmen können.

Ihr Projekt wird von einigen Unternehmen unterstützt. Erst kürzlich übernahm „YoloMio“, die Videoplattform für den Ausbildungsmarkt, zehn Patenschaften. Welche Möglichkeiten gibt es für Einzelpersonen, zu helfen?

Noch haben nicht alle Kinder einen Paten, sodass wir uns natürlich sehr über weitere Patenschaften freuen. Ebenso über weitere Vereinsmitglieder bei „iThemba elitsha – neue Hoffnung e.V.“. Wir sind aber auch für Ideen und Möglichkeiten, das Projekt in Vereinen, Schulen etc. vorzustellen, dankbar. Außerdem ist es möglich, vor Ort mitzuarbeiten und unsere Erzieher und Lehrkräfte dabei zu unterstützen, den Kindern eine Zukunftsperspektive zu bieten. Wir sind ein kleiner Verein ohne Verwaltungskosten. Jeder Euro kommt an! Und es besteht jederzeit Kontakt zum Team in Kleinmond. Wenn Sie Fragen haben, kontaktieren Sie mich gerne jederzeit unter carecenterkleinmond@outlook.de

Frau Dimmerling, wir wünschen Ihnen und Ihren Schützlingen für die Zukunft alles Gute und Danke für das spannende Gespräch!

ithemba-elitsha.de



Portale Ausland



www.berufsorientierung-plus.de/portale-ausland

Anbieter	Beschreibung	URL
admundi	Sprachreisen, Auslandspraktika und Highschool Schüleraustausch	admundi.de
AIFS	Freiwilligenarbeit mit AIFS	aifs.de
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V. (aej)	Evangelische Freiwilligendienste	djia.de/start
AuPairCare	AuPair Aufenthalte	intrax.de/au-pair.html
Auslandsaufenthalt	Auslandstudium, Schüleraustausch, Sprachreisen	auslandsaufenthalt.org/
Auslandsjob	Jobs im Ausland finden	auslandsjob.de
Auslandszeit.de	Auslandsprogramme	auslandszeit.de
AustauschKompass GmbH	Auslandsjahr nach dem Abitur	auslandsjahr.org
azubi.de	Ausbildung im Ausland	azubi.de/beruf/tipps/
bildungsdoc® academy	Auslandsaufenthalte	bildungsdoc.de
Deutsche Stiftung Völkerverständigung	Messen (Termine siehe BO-Messen)	aufindiewelt.de
Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW)	Auslandsaufenthalte für Schüler, Azubis, Studenten, Teamer oder Lehrkräfte	dfjw.org
EF Education (Deutschland) GmbH	Auslandsjahr nach dem Abi	ef.de/nach-dem-abi/auslandsjahr/
Ein Jahr Freiwillig.de	Freiwilligen Arbeit im Kreis ev. Kirchen Organisationen	ein-jahr-freiwillig.de/int/home
Gap-Year	AuPair, Ausbildung, Freiwilligendienst, Gastfamilie, Praktika, Jobs, Schüleraustausch usw.	gap-year.de/
GLS	Gap Year - ins Ausland nach der Schule	gls-sprachenzentrum.de/index.html
ICJA	Freiwilligendienst, Workcamps, EU-Projekte, Bildungsarbeit	icja.de
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) beim BIBB	Auslandsaufenthalte vor Berufsausbildung oder Studium	meinauslandspraktikum.de
INITIATIVE auslandszeit GmbH	Ausland nach der Schule	auslandszeit.de
Jobs Traveler	Jobs im Ausland finden	jobs.job-traveler.com/
Kolping	Workcamps im Ausland	kolping-jgd.de/workcamps
KulturLife - gemeinnützige Organisation für interkulturellen Austausch	Praktika für Schüler und Azubis im Ausland, Programme nach der Schule: Kurzaufenthalte, Freiwilligendienst, Farmstay, EU-Projekte	kultur-life.de
Kulturwerke Deutschland	Schüleraustausch	kulturwerke-deutschland.de/
RAUSVONZUHAUS/Eurodesk	Auslandsaufenthalt	rausvonzuhaus.de
RGV Praktika und Reisen GmbH	Auslandsaufenthalte nach dem Abitur	rainbowgardenvillage.com
Sprung ins Ausland	Jugend Auslandsaufenthalte - Schule, Ferien, Studium, Au-pair	sprung-ins-ausland.de/reise-ins-ausland
STA Travel	Work & Travel, Auslandspraktika, Freiwilligendienst	statravel.de/
STS	Austauschjahr USA	sts-education.com/de-de/
Travelplus Group GmbH (Travelworks)	Auslandsjahr nach dem Abi	travelworks.de
wayers	Work & Travel, Freiwilligenarbeit & Way Changer Reisen	wayers.com/de
Wege ins Ausland	Auslandsaufenthalt, auch in der Ausbildung	wege-ins-ausland.de



© Prostock-studio / stock.adobe.com

Yolo mio.de

Die Videoplattform für den Ausbildungsmarkt

Du weißt nicht, was Du werden willst?

Einfach Videos anschauen
und passende Ausbildung finden.

YoloMio ist ein Produkt der Ritterbach Verlag GmbH
Kostenlos, werbefrei und ohne Registrierung
Mehr dazu: www.yolomio.de



„Was ist eine gute Arbeit?“

Wie lässt sich das Thema Berufsorientierung in den Unterricht integrieren? Der **Ritterbach Verlag**, Anbieter der Videoplattform YoloMio, hat jetzt genau dafür Unterrichtsmaterial erstellt. Wir sprachen mit **Jana Tapp**, sie ist verantwortlich für die Entwicklung des Unterrichtsmaterials.



Jana, im vergangenen Jahr sprachen wir im BO[plus]-Magazin über dein Vorhaben, im Kontext der Videoplattform YoloMio Unterrichtsmaterial für berufsberatende Lehrkräfte zu entwickeln. Was genau bietet ihr an?

Mit unserem Angebot lernen Schüler:innen im Rahmen von jeweils einer Unterrichtsstunde verschiedene Aspekte der Berufsorientierung kennen. Das aktuelle Unterrichtsmaterial ist in drei Hauptkomponenten gegliedert: In eine einführende Präsentation, eine Stundenverlaufsplanung und in Arbeitsblätter. In dieser Unterrichtseinheit setzen sich die Schüler:innen mit der Frage „Was ist eine gute Arbeit?“ auseinander. Dabei beschäftigen sie sich unter anderem mit den Arbeitsbedingungen der Berufe, die ihr Interesse geweckt haben. Das Besondere daran:

Über unsere Videoplattform YoloMio erhalten die Schüler:innen direkten Zugang zu konkreten Informationen der entsprechenden Arbeitgeber:innen. Dazu benötigen die Schüler:innen nur einen Internetzugang, um auf unsere Website oder die App YoloMio zu gelangen.

Wie kommt das Angebot an?

Wir haben schon viel positives Feedback von Lehrkräften erhalten, die unser Material in ihren Unterricht integriert haben. Dass inzwischen weit mehr als 1.000 Lehrkräfte unser Unterrichtsmaterial nutzen, zeigt auch, dass wir mit der Entlastung von Lehrkräften auf dem richtigen Weg sind.

Wo können Lehrkräfte das neue Unterrichtsmaterial finden?

Lehrkräfte, die unser Unterrichtsmaterial in ihren Unterricht integrieren oder eine Vertretungsstunde füllen möchten, finden unser Unterrichtsmaterial auf unserer Website. Hier kann es kostenfrei und ohne Registrierung heruntergeladen und ohne Vorbereitung im Unterricht genutzt werden. Die Unterrichtsstunden bauen nicht aufeinander auf und können unabhängig voneinander eingesetzt werden. Über Anregungen und Kritik freue ich mich jederzeit – gerne direkt an mich unter tapp.j@ritterbach.de. Ich freue mich auch über Themenwünsche für weiteres Unterrichtsmaterial!!!



Vielen Dank, Jana, für das Gespräch!

www.yolomio.de
www.schule.yolomio.de



Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/1-24-bo-ym



„Am meisten freuen mich die begeistertsten Rückmeldungen aus den Schulen“

Seit einem Jahr gibt es „**YoloMio**“ – die Videoplattform für den Ausbildungsmarkt, Anbieter ist der Ritterbach Verlag. Wie kommt die App an? Wir fragten nach bei Geschäftsführer **Markus Ritterbach**.



Herr Ritterbach, wie lief das erste Jahr mit YoloMio?

Ganz ehrlich: Es hat alle unsere Prognosen weit übertroffen.

Wir haben niemals damit gerechnet, in so kurzer Zeit so viele Unternehmen für YoloMio gewinnen zu können. Was mich aber am meisten freut: Die begeistertsten Rückmeldungen, die wir aus den Schulen erhalten.

Wie schaffen Sie es denn, die Schülerinnen und Schüler für YoloMio zu gewinnen?

Wir alle wissen: Längst nicht alle Jugendliche beschäftigen sich freiwillig mit dem, was nach der Schule kommt. Hier sind neben den Eltern vor allem die Lehrkräfte gefragt. Sie müssen motivieren, anregen, unterstützen.

Daher sind die berufsberatenden Lehrerinnen und Lehrer extrem wichtig. YoloMio ist mittlerweile in zahlreichen Schulen präsent, viele Schulen haben unsere Website verlinkt. Wir haben sogar eigenes Unterrichtsmaterial für die Berufsorientierung mit YoloMio entwickelt, das häufig genutzt wird. Die Rückmeldungen sind bisher ausnahmslos positiv. Im Übrigen setzen wir natürlich auf Social Media, um die jungen Menschen zu erreichen. Unsere Videos verzeichnen mehrere Millionen Views, das Interesse ist also groß.

Und die andere Seite: Wie viele Unternehmen nutzen YoloMio?

Sehr viele große und renommierte Unternehmen veröffentlichen ihre Recruiting-Videos inzwischen auf unserer Plattform. Was uns noch fehlt, sind die kleinen Handwerksbetriebe. Sie sind ungeheuer wichtig, aber man erreicht sie nicht so einfach. Dazu kommt, dass die meisten von ihnen nicht über ein Recruiting-Video verfügen. Aber da können wir behilflich sein.

Welchen Vorteil hat YoloMio gegenüber anderen Recruiting-Methoden?

Die Berufsorientierung mit YoloMio ist einfach und macht Spaß. Welcher junge Mensch hat denn noch Lust Stellenanzeigen zu lesen? Da ist ein Video, in dem ich ein Unternehmen und seine Menschen ganz direkt und unmittelbar sehen und erleben kann, doch viel aufschlussreicher. Wenn es dann noch gut gemacht ist, ist Berufsorientierung fast so spannend wie Netflix. YoloMio ist für die Schülerinnen und Schüler übrigens kostenfrei, ohne Werbung und ohne Registrierung nutzbar.

Wie geht es weiter mit YoloMio?

Zunächst freuen wir uns über unseren bisherigen Erfolg. Wir möchten gerne etwas zurückgeben und werden künftig ein Bildungsprojekt in einem Township in Südafrika unterstützen. Die Kinder dort haben in der Regel kaum eine Chance auf eine vernünftige Schulbildung oder eine berufliche Ausbildung. Ansonsten hoffen wir natürlich sehr, dass YoloMio sich so rasant weiterentwickelt wie bisher. Unser großes Anliegen ist es, die Plattform auch kleinen Betrieben nahezubringen, vor allem dem Handwerk. Denn auch dort wird doch jeder Azubi dringend benötigt. Es bleibt noch viel zu tun, aber wir freuen uns drauf.

<https://yolomio.de/>

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/1-24-yolomio





Komm zu
uns!

We pioneer motion

Erreich dein nächstes Level. Am besten bei uns.

Hast du den Mut und den Spirit, in deinem zukünftigen Beruf die Welt von morgen zu gestalten?

Auch große Vorhaben beginnen mit dem ersten Schritt. Ob modernste Ausbildung oder Duales Studium, hier bei Schaeffler lernst du alles, was es dazu braucht.

Wir suchen Schüler*innen, die sich für Neues begeistern können.

Junge Menschen, die die Kraft der Veränderung lieben und eine sinnhafte Karriere anstreben. Und die bei uns dabei auf starke Vorbilder und Gleichgesinnte treffen. Bist du dabei?

Bewirb dich unter:

www.ausbildung-bei-schaeffler.de



SCHAEFFLER