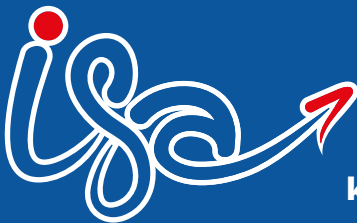


A close-up photograph of several spools of thread. One spool in the foreground is bright orange, while the others are various shades of blue. The spools are arranged in a cluster, with some partially obscured by others. The background is a soft, out-of-focus blue.

Ausbildungsbesonderheiten

von Studienabbrecher_innen



3 x 5 Ideen

**für Personal-
und Ausbildungsverantwortliche in
kleinen und mittleren Unternehmen**



Studienabbrecher_innen als gefragte Fachkräfteresource

Studienabbrecher_innen haben im Laufe ihres Studiums in vielen Fällen hochwertige Kompetenzen erworben. Ohne Erreichung des Studienabschlusses nehmen deutsche Hochschulen jedoch keine formale Anerkennung ihrer erworbenen Qualifikationen vor. So verlassen Studienabbrecher_innen die Hochschulen mit ihrem zuletzt erworbenen Abschluss, den in vielen Fällen das Abiturzeugnis darstellt. Formal stehen sie also auf derselben Stufe wie Schulabgänger_innen. **Studienabbrecher_innen verfügen allerdings über sehr wertvolle Potenziale, die sie von anderen Auszubildenden bzw. Abiturient_innen unterscheiden.**



Aus unseren Erfahrungen im **Projekt ISA** möchten wir mit dieser Handreichung Personal- und Ausbildungsverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen auf die Besonderheiten von Studienabbrecher_innen aufmerksam machen. Das kann für beide Seiten nützlich sein: **Unternehmen erhalten motivierte Auszubildende mit besten Einstiegsvoraussetzungen. Studienabbrecher_innen finden attraktive Einstiegs- und Ausbildungsmöglichkeiten in Unternehmen mit der Option, sich in Unternehmen ihrer Region beruflich weiter zu entwickeln.**

Unsere Erfahrungen aus intensiven Karriere-Coachings mit bisher 60 Studienabbrecher_innen, die sich beruflich neu orientieren, überzeugen uns: **Sie sind jede Aufmerksamkeit wert!** Fünf besondere Potenziale sind uns aufgefallen:

1. Studienabbrecher_innen sind meist älter als andere Auszubildende. Sie bringen oft mehr Lebenserfahrung und persönliche Reife in eine Ausbildung ein. **Ihre Sozialkompetenzen sind oft hoch entwickelt.**

2. Studienabbrecher_innen haben im Verlauf ihres Studiums Fach- und Methodenkompetenzen erworben, die für eine berufliche Ausbildung ein wertvolles Startkapital sind. Sie können für eine Reihe von betrieblichen Aufgaben unmittelbar oder sehr schnell eingesetzt werden.
3. Studienabbrecher_innen sind daran gewöhnt, sich ihr Studium selbst zu organisieren. Sie haben die Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten sowie Kompetenzen zum effektiven Lernen erworben. **Meist ist ihre Auffassungsgabe sehr hoch.**
4. Aus der Tatsache, berufliche Ziele schon einmal nicht erreicht zu haben, informieren sie sich beim Neustart intensiver über die Ausbildungsinhalte und die Entwicklungschancen im gewählten Beruf. Damit sinkt das Risiko eines Ausbildungsabbruchs wegen unzureichender beruflicher Orientierung. **Im Prozess der Ausbildung auftretende Schwierigkeiten werden offensiv angegangen, weil sie den erfolgreichen Abschluss stärker im Fokus haben.**
5. Eine duale Ausbildung sehen Studienabbrecher_innen im Vergleich zu einem Studium häufig als Statusverlust an. Dementsprechend sind sie mehr als andere Auszubildende daran interessiert, nicht nur diese Ausbildung sehr erfolgreich zu Ende zu führen, sondern sich auf dieser Grundlage möglichst schnell beruflich weiter zu entwickeln. Insofern stellen sie auch ein interessantes Potenzial für Ihren Führungsnachwuchs oder für zukünftig benötigte, hoch qualifizierte Fachspezialist_innen dar. **Die Erfahrung zeigt, dass im eigenen Unternehmen ausgebildete Fach- und Führungskräfte eine höhere Bindung an „ihr“ Unternehmen haben als Quereinsteiger_innen.**



Diese Handreichung stellt Ihnen in den Kapiteln **1 „Studienabbrecher_innen gewinnen“**, **2 „Studienabbrecher_innen binden“** und **3 „Studienabbrecher_innen entwickeln“** jeweils fünf Ideen vor, die Sie nutzen können, um Studienabbrecher_innen für Ihr Unternehmen zu begeistern (Abbildung 1). Zum Thema Studienabbrecher_innen gewinnen finden Sie weiterführende Informationen zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen und zum Einsatz von Assessment Centern auf der Projektwebseite. Hauptwege zur Bindung von Studienabbrecher_innen sind materielle und immaterielle Anreize. Zur Entwicklung Ihrer besten Azubis sind Fach- und Führungskarrieren denkbar.

Viel Spaß bei der Ideenauswahl für Ihr Unternehmen!

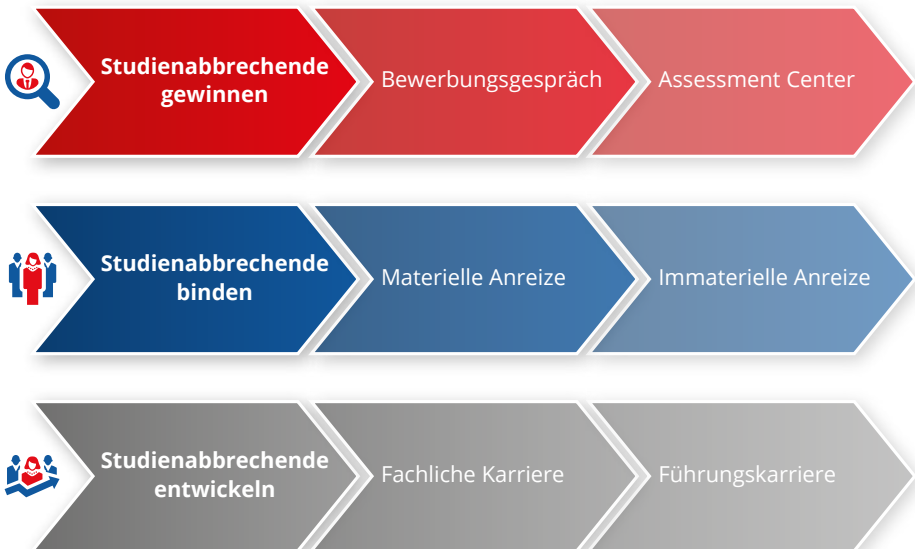


Abbildung 1: Übersicht Studienabbrecher_innen gewinnen, binden und entwickeln

1. Studienabbrecher_innen gewinnen



Studienabbrecher_innen bevorzugen Ausbildungsangebote von Arbeitgeber_innen, die ihnen wertschätzend begegnen, ihre Vorleistungen aus dem Studium anerkennen und berufliche Aufstiegschancen eröffnen. Unternehmen, die Studienabbrecher_innen für die duale Ausbildung oder ein duales Studium gewinnen wollen, können auf unterschiedlichen Wegen auf sich aufmerksam machen.

1. Studienabbrecher_innen direkt ansprechen

- ✓ **Durch gezielte Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit**, z. B. über Social Media, können Studienabbrecher_innen als gesuchte Bewerber_innen direkt angesprochen werden.
- ✓ Weisen Sie insbesondere in Ihren Stellenausschreibungen deutlich auf Ihre Bereitschaft hin, Studienabbrecher_innen einzustellen. Das erleichtert Studienabbrecher_innen die Auswahl interessanter Ausbildungsbetriebe und ermöglicht Ihrem Unternehmen, sich von anderen Unternehmen zu unterscheiden.
- ✓ Im Rahmen von Hochschulmessen oder anderen Aktionen des Hochschulmarketings können Sie noch Studierende über anspruchsvolle Ausbildungsalternativen und Attraktivitätsfaktoren einer Ausbildung in Ihrem Unternehmen informieren.

2. Azubis durch Azubis suchen

- ✓ **Die wirkungsvollste Ansprache von potenziellen Auszubildenden erfolgt durch Gleichaltrige, die sich vor kurzem noch in derselben Situation befunden haben.** Sofern Ihr Unternehmen also derzeit schon Studienabbrecher_innen ausbildet oder in den vergangenen Jahren ausgebildet hat, ist es empfehlenswert, diese Mitar-



beitenden bei der Ansprache von Studienabbrecher_innen zu beteiligen (z. B. auf Ausbildungsmessen in der Region oder im Bewerbungsgespräch). **Authentischer geht es nicht!**

3. Angebote zur Ausbildungsverkürzung transparent machen

- ✓ Indem Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung (Verkürzung der Gesamtbildungszeit oder vorgezogene Abschlussprüfung) aufgezeigt werden, können Studienabbrecher_innen motiviert werden, in eine duale Berufsausbildung einzusteigen.
- ✓ Ein Studienabbruch geht oftmals mit einem sinkenden Selbstwertgefühl einher und der Frage, wofür die Studienzeit überhaupt nützlich war. **Zeigen Sie Studienabbrecher_innen, dass Sie ihre Vorleistungen wertschätzen, indem Sie individuell angemessene Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung eröffnen!**



TIPP: Im Flyer „Auf verkürztem Weg zum Ziel: Hinweise zur Ausbildungsverkürzung“ finden Sie weiterführende Informationen zu diesem Thema.

4. Anreize betonen

- ✓ Stellen Sie dar, dass Sie branchenübliche Ausbildungsvergütungen zahlen. Sofern Sie leistungsabhängige Boni zahlen, erwähnen Sie auch diesen Anreiz.
- ✓ Zeigen Sie Studienabbrecher_innen, welche interessanten Aufgaben und Projekte, Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen möglich sind!

- ✔ Studienabbrecher_innen suchen erfahrungsgemäß häufig nach weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, um ihren vorherigen beruflichen Karrierevorstellungen, die sie sich nach Studienabschluss erhofft hatten, doch noch nahe zu kommen. **Zeigen Sie Studienabbrecher_innen, dass auch eine duale Ausbildung qualitativ hochwertig ist und weiterführende Entwicklungswege eröffnet!**

5. Mit anderen Institutionen in der Region vernetzen

- ✔ **Um geeignete Studienabbrecher_innen für die Ausbildung zu finden, ist es sinnvoll, mit anderen Arbeitsmarktpartner_innen Ihrer Region in Kontakt zu treten und Netzwerke aufzubauen.** Dies betrifft vor allem die regionalen Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Hochschulen, Jobcenter und die Agentur für Arbeit.

Bewerbungsgespräche durchführen – Lesen Sie hier 5 praxisnahe Tipps zur Gestaltung persönlicher Kontakte mit Studienabbrecher_innen!

<http://www.ma-t.de/studienabbrechende-gewinnen-beweges-durchfuehren.htm>

Assessment Center einsetzen – Nutzen Sie 5 praktische Hinweise zum Einsatz von Assessment Centern für die Auswahl von Studienabbrecher_innen!

<http://www.ma-t.de/studienabbrechende-gewinnen-assessment-center-einsetzen.htm>

Nutzen Sie die nachfolgende Tabelle, um für Ihr Unternehmen die Bedeutung der vorgeschlagenen Anregungen zu prüfen! Die rechte Spalte bietet Platz für erste Ideen zur konkreten Umsetzung in Ihrem Unternehmen.



Tabelle 1: Kurz-Check

„ Studienabbrecher_innen gewinnen“ – habe ich an alles Wichtige gedacht?

Ist die Anregung relevant für uns, und wie kann sie bei uns konkret umgesetzt werden?
Studienabbrecher_innen direkt ansprechen	<input type="checkbox"/>	
Azubis durch Azubis suchen	<input type="checkbox"/>	
Angebote zur Auszubildungsverkürzung transparent machen	<input type="checkbox"/>	
Anreize betonen	<input type="checkbox"/>	
Mit anderen Institutionen in der Region vernetzen	<input type="checkbox"/>	

1. Studienabbrecher_innen binden



Viele kleine und mittlere Unternehmen machen die Erfahrung, dass sich Studienabbrecher_innen schwieriger an ihr Unternehmen binden als Auszubildende. **Es ist von existenzieller Bedeutung für Unternehmen, die besten Fachkräfte an sich zu binden und aus ihren Reihen die Führungskräfte von morgen zu rekrutieren.** Verschiedene Maßnahmen bewirken, Studienabbrecher_innen als Auszubildende mit besonderem Potenzial langfristig im Unternehmen zu halten.

1. Ausbildungsverkürzung realisieren

- ✓ Vor und auch nach Beginn der Ausbildung haben Sie gesetzlich geregelte Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung in Form der vertraglichen Verkürzung der Gesamtausbildungszeit oder der vorgezogenen Abschlussprüfung.
- ✓ Die Aussicht auf eine Verkürzung kann auch während der Ausbildungszeit als Anreiz dienen und die Bindung von Studienabbrecher_innen an Ihr Unternehmen verstärken.



TIPP: Im Flyer „Auf verkürztem Weg zum Ziel: Hinweise zur Ausbildungsverkürzung“ finden Sie weiterführende Informationen zum Thema.

2. Interessante, vielfältige Arbeitsaufgaben zuordnen

- ✓ **Studienabbrecher_innen haben kognitive Potenziale**, die sie befähigen, auch komplizierte Aufgaben schnell zu verstehen und selbstständig zu bearbeiten. Sie können komplexe Informationen aufnehmen, zielsicher verarbeiten und Schlussfolgerungen daraus ziehen. Umfangreiche Erläuterungen sind meist nicht erforderlich.



- ✔ **Am wirkungsvollsten motiviert die Arbeitsaufgabe!** Neben anspruchsvollen Tätigkeiten wirken auch ein gezielter Tätigkeitswechsel, z. B. zwischen verschiedenen Arbeitsstationen, sowie die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben anregend auf Studienabbrecher_innen. Herausforderungsreiche, vielfältige Aufgaben ermöglichen ihnen das praktische Erproben umfangreicher Inhalte im betrieblichen Alltag. Dabei finden sie heraus, wo ihre Stärken und Schwächen liegen, woran sie Spaß haben und in welche Richtung eine spätere Spezialisierung oder Führungskarriere für sie vorstellbar wäre.

3. Branchengerechte Ausbildungsvergütung sichern

- ✔ Orientieren Sie sich mit der Ausbildungsvergütung am geltenden Durchschnitt für Ihre Branche und kommunizieren Sie dies auch offensiv! **An der Ausbildungsvergütung zu sparen, ist keine strategisch kluge Entscheidung.**

4. Besondere Leistungen honorieren

- ✔ Als besondere Leistungen von Studienabbrecher_innen kommen schulische und betriebliche Erfolge in Frage. Schulisch bietet sich die einmalige Honorierung guter Noten an. Für betriebliche Erfolge kann eine außerplanmäßige Prämie gezahlt werden, z. B. für einen vorzeitigen Auftrags- oder Projektabschluss, durch den wichtige Kapazitäten eingespart werden. **Das trainiert betriebswirtschaftliches Denken und Handeln.**
- ✔ Unternehmen, die eine Art „Leistungsstipendium“ anbieten, können nachhaltig zum Lernen motivieren. **Praktisches Beispiel: Bei der Note 1 in einer wichtigen Prüfung zahlt das Unternehmen bis zur nächsten Prüfungsperiode monatlich 50 € mehr Ausbildungsentgelt aus.**

- ✔ **Motivierte Auszubildende sind interessiert an regelmäßigen Rückmeldungen zu ihrer individuellen Leistung. Geben Sie als Ausdruck der Wertschätzung und als Basis zur Verhaltenssteuerung regelmäßiges, Kriterien geleitetes Feedback!**

5. Ins Team integrieren

- ✔ **Studienabbrecher_innen haben mitunter mehrfach persönliches Scheitern erlebt. Sie sind besonders empfänglich für eine faire Integration ins Team, ohne Vorurteile. Zeigen Sie ihnen, dass Sie sie wertfrei annehmen und ihnen einen gelingenden Neustart in Ihrem Team anbieten!** Das gilt für jeden Fachbereich, den sie im Rahmen ihrer Ausbildung durchlaufen.
- ✔ **Binden Sie Studienabbrecher_innen möglichst schnell in Teamaktivitäten ein, gern auch mit speziellen Aufgaben als „Einstand“, so dass sie einen positiven Ersteindruck hinterlassen können und sich daraufhin eine Anerkennung im Team aufbauen kann.**
- ✔ **Organisieren Sie jährlich ein Highlight im Team Ihrer Auszubildenden!** Gemeinsame Reisen an andere Unternehmensstandorte oder zu Branchenmessen sind nur einige Beispiele dafür, wie Auszubildende in die Kultur von Unternehmenspräsentation und fachlichen Austausch eingeführt werden können – verbunden mit dem Nebeneffekt eines Teamevents und dem Stolz, zu Ihnen zu gehören.

Nutzen Sie die nachfolgende Tabelle, um für Ihr Unternehmen die Bedeutung der vorgeschlagenen Anregungen zu prüfen! Die rechte Spalte bietet Platz für erste Ideen zur konkreten Umsetzung in Ihrem Unternehmen.



Tabelle 2: Kurz-Check

„Studienabbrecher_innen binden“ - habe ich an alles Wichtige gedacht?

Ist die Anregung relevant für uns, und wie kann sie bei uns konkret umgesetzt werden?
Ausbildungsverkürzung realisieren	<input type="checkbox"/>	
Interessante, vielfältige Arbeitsaufgaben zuordnen	<input type="checkbox"/>	
Branchengerechte Ausbildungsvergütung sichern	<input type="checkbox"/>	
Besondere Leistungen honorieren	<input type="checkbox"/>	
Ins Team integrieren	<input type="checkbox"/>	

3. Studienabbrecher_innen als Nachwuchs entwickeln



Schon im Prozess der Ausbildung, vor allem aber danach gibt es verschiedene Ansätze, um das Interesse von talentierten Studienabbrecher_innen für eine persönliche Entwicklung in Ihrem Unternehmen zu wecken und umzusetzen. **Sie sind Ihre potenziellen Spezialist_innen oder Führungskräfte von morgen!** Bewährte Ansätze zur Personalentwicklung von Studienabbrecher_innen sind:

1. Ausbildungspatenschaften anbieten

- ✓ Organisieren und betreuen Sie den Ausbildungsprozess von Studienabbrecher_innen vor allem bei verkürzten Ausbildungszeiten individuell! Als Vertrauensperson **bei Problemen bieten sich ausbildende Fachkräfte als „Patinnen und Paten“ oder „Mentor_innen“ an.**

2. Personalentwicklung frühzeitig planen

- ✓ **Analysieren Sie vorhandene Potenziale der Studienabbrecher_innen!** Erkundigen Sie sich über ihre berufspraktischen Vorstellungen und eventuelle Aufstiegs- und Qualifizierungswünsche in der Zukunft, beispielsweise in einem Personalentwicklungsgespräch!
- ✓ Behalten Sie mögliche Entwicklungswege frühzeitig im Auge und kommunizieren Sie diese! **Überlegen Sie bei gemeinsam vorhandenem Interesse, welchen Beitrag Ihr Unternehmen zur beruflichen Weiterbildung leisten kann!**

3. Kompetenzentwicklungsverlauf beobachten

- ✓ Ausbildungsverantwortliche sollten der Koordination des Ausbildungsprozesses von Studienabbrecher_innen gemeinsam mit der Berufsschule Aufmerksamkeit schenken. Ihre regelmäßiges Interesse und die Reflexion von Zwischenergebnissen mit den Auszubildenden sind ein zusätzlicher Ansporn.



- ✔ Sofern Sie ein Assessment Center mit Ihren Auszubildenden durchgeführt haben, kommunizieren Sie die erkennbaren Entwicklungsfortschritte im Ausbildungsverlauf. Damit nehmen beide Seiten bewusst wahr: **wo geht es bestens voran – und wo ist noch etwas zu tun?**
- ✔ Sofern es in Ihrem Unternehmen Ausbildungspatinnen und -paten gibt, reflektieren Sie mit diesen mindestens einmal jährlich die Kompetenzentwicklung der Studienabbrecher_innen! Interessant sind insbesondere die Betrachtung entstandener Konflikte oder Herausforderungen und die Umgangsweise damit, denn hier wird Lernfähigkeit deutlich.

4. Angemessene Praxiszeit vor weiterem Aufstieg gewähren

- ✔ Einer Expertenstudie des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (Ebbinghaus, Beicht, Gei & Milde, 2014) zufolge, ist es nicht in jedem Fall empfehlenswert, Studienabbrecher_innen unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung auf die nächste Qualifizierungsstufe (z. B. Meisterausbildung) zu heben. **Etwa zwei Jahre Unternehmenspraxis werden empfohlen, in denen im Arbeitsalltag Erfahrungen mit möglichst vielen Herausforderungen gewonnen werden.** Das zeigt die praktischen Fähigkeiten auch dem gesamten Team.

5. Fach- und Führungskompetenzen ausbauen

- ✔ Viele Unternehmen arbeiten bereits mit Potenzialanalysen ihrer Beschäftigten. Hier kann es ein Ziel sein, das vorhandene Potenzial von Studienabbrecher_innen nicht nur auszuschöpfen, sondern es im Sinne des Unternehmens – in Übereinstimmung von betrieblichem Bedarf und persönlichen Voraussetzungen – gezielt auszubauen.
- ✔ Dazu ist es hilfreich, sich die Unternehmensentwicklung in den nächsten fünf bis zehn Jahren vor Augen zu führen und daraus abzuleiten, welche neuen Bedarfe nach Fach- und Führungskompetenz sowie Spezialwissen aus demografischen und technologischen Gründen zu erwarten sind.
- ✔ **Entwicklungsmaßnahmen für Studienabbrecher_innen zum Ausbau von Fach- oder Führungskompetenzen sollten an deren individuellen Interessen und Begabungen ansetzen.**

Nutzen Sie die Tabelle, um für Ihr Unternehmen die Bedeutung der vorgeschlagenen Anregungen zu prüfen! Die rechte Spalte bietet Platz für erste Ideen zur konkreten Umsetzung in Ihrem Unternehmen.

Tabelle 3: Kurz-Check

„Studienabbrecher_innen als Nachwuchs entwickeln“ - habe ich an alles Wichtige gedacht?

Ist die Anregung relevant für uns, und wie kann sie bei uns konkret umgesetzt werden?
Ausbildungspatenschaften anbieten	<input type="checkbox"/>	
Personalentwicklung frühzeitig planen	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzentwicklungsverlauf beobachten	<input type="checkbox"/>	
Angemessene Praxiszeit vor weiterem Aufstieg gewähren	<input type="checkbox"/>	
Fach- und Führungskompetenzen ausbauen	<input type="checkbox"/>	

Quelle: Ebbinghaus, M., Beicht, U., Gei, J. & Milde, B. (2014). Studienabbrecher für die duale Berufsausbildung gewinnen. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor berufliche Bildung 2014. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

Erstellt durch:

MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Olvenstedter Straße 39/40
39108 Magdeburg



im Rahmen des Landes- und EU-geförderten Projektes
„ISA – Integration von Studienabbrecher_innen in den
ersten Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalts“ im Mai 2015

Ansprechpartnerin:

Dr. Gudrun Stahn
Telefon: + 49 391 73474-08
Telefax: + 49 391 73474-09
E-Mail: gudrun.stahn@ma-t.de
Internet: www.ma-t.de/isa

Deckblatt: © Smileus/ Fotolia

Icons: © Matthias Enter/ Fotolia

Dieses Projekt wird gefördert aus
Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und des Landes Sachsen-Anhalt



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT