

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Rekrutierung von Studienabbrechern

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autoren

Sebastian Bußmann, Christoph Metzler

Autorin vorheriger Versionen

Dr. Claudia Achtenhagen

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Stand

April 2015

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	4
3	So gehen Sie vor	4
3.1	Möglichkeiten der Beschäftigung	4
3.2	Zielgruppenorientierte Ausschreibung und Suchwege	6
3.3	Sichtung eingegangener Bewerbungen	6
3.4	Vorstellungsgespräch	7
4	So messen Sie Ihren Erfolg	8
5	Arbeitshilfen und weiterführende Informationen	9

1 Auf einen Blick

Vom Hörsaal an die Werkbank: Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sind bei Ihrer Suche nach geeigneten Fachkräften eine vielversprechende Zielgruppe. Ein Drittel der Bachelor-Studierenden des Absolventenjahrgangs 2012 hat ihr Studium an der Universität vorzeitig beendet. Das Studium der naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächer wurde sogar von 39 Prozent der Studierenden vorzeitig ohne Abschluss beendet (Heublein et al., 2014). Sie suchen nach einer beruflichen Neuorientierung, und auch Ihr Unternehmen kann von ihnen profitieren.

Trotz des Abbruchs hat diese Zielgruppe oft ein breites Spektrum an Kenntnissen und Fähigkeiten erworben – auch wenn dieses nicht immer zertifiziert ist. Zudem stehen sie dem Arbeitsmarkt in der Regel zeitnah zur Verfügung. Ein Studienabbruch sagt wenig über die Leistungsfähigkeit der betreffenden Person aus: Finanzielle Probleme, familiäre Gründe, Krankheit oder erforderliche Umzüge können dazu führen, dass auch leistungsstarke Studierende ihr Studium abbrechen.

Die vorliegende Handlungsempfehlung zeigt Ihnen, wie Sie bei der Rekrutierung und Auswahl vorgehen. Darüber hinaus erhalten Sie Anhaltspunkte, wie Sie diese Personen Ihren Unternehmenszielen entsprechend weiterbilden. Zusätzlich können Sie auch Unterstützungsangebote von Dritten nutzen.

Seit Beginn des Jahres 2015 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem Programm „Jobstarter plus“ 18 regionale Projekte, die kleine und mittlere Unternehmen bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für eine Ausbildung unterstützen.

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Für Ihr Unternehmen bringt die Rekrutierung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern viele Vorteile mit sich:

- **Personal mit guter Vorbildung:** Personen mit abgebrochenem Studium haben bereits Teile einer akademischen Ausbildung genossen. Dadurch sind sie das Arbeiten in komplexen Zusammenhängen gewohnt und wissen was es bedeutet, eigenständig zu arbeiten sowie sich selbst zu organisieren. Darüber hinaus verfügen sie in der Regel über ein breites Allgemeinwissen, das auch im Beruf nützlich sein kann.

- **Fachkräftesicherung durch Ausweitung der Rekrutierungsbasis:** Indem Ihr Unternehmen die Personengruppe gezielt anspricht, weiten Sie Ihren potenziellen Bewerberkreis für freie Stellen aus. Das gilt insbesondere für die Besetzung offener Ausbildungsstellen.
- **Motivation und Arbeitsproduktivität:** Rekrutieren Sie bewusst Bewerberinnen und Bewerber mit „Umwegen im Lebenslauf“; eröffnen Sie diesen Personen eine neue berufliche Perspektive. Das entgegengebrachte Vertrauen wirkt motivations-, leistungs- und loyalitätsfördernd.
- **Kurzfristige Verfügbarkeit:** Mit der Rekrutierung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern können Sie freie Stellen oft direkt besetzen. Viele Bewerberinnen und Bewerber haben ihr Studium bereits abgebrochen oder sind nur noch an einer Hochschule eingeschrieben, um die Zeit bis zum Antritt eines Arbeitsverhältnisses zu überbrücken. Bei der Übernahme in eine duale Ausbildung lässt sich die Ausbildungsdauer zudem in vielen Fällen verkürzen. So erhalten Sie rasch und kostengünstig passgenaue Fachkräfte.

3 So gehen Sie vor

Für welche Art der Beschäftigung suchen Sie eine Studienabbrecherin bzw. einen Studienabbrecher? Dies ist die erste Frage, die es zu klären gilt. Haben Sie diese Frage beantwortet, hilft es Ihnen, spezielle Aspekte im Hinblick auf die verwendeten Rekrutierungswege, die Sichtung der Bewerbungen und des Vorstellungsgesprächs zu berücksichtigen.

3.1 Möglichkeiten der Beschäftigung

Es stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung, um Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu beschäftigen. Sowohl eine direkte Anstellung, ein Ausbildungsvertrag als auch ein duales Studium sind prinzipiell möglich.

Wollen Sie Ihre Bewerberin bzw. Ihren Bewerber zunächst besser kennenlernen, beispielsweise um einzuschätzen, welche Art der Beschäftigung die richtige ist, kann sich ein vorangehendes Praktikum für beide Seiten als nützlich erweisen. Ein solcher Probezeitraum kann für Ihre potenzielle Mitarbeiterin bzw. Ihren potenziellen Mitarbeiter den Einstieg in Ihr Unternehmen erleichtern. Sie lernen sich sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene kennen und können beurteilen, ob und in welcher Form eine Beschäftigung sinnvoll ist.

Direkte Anstellung

Während ihrer Zeit an der Hochschule erwerben Studierende Spezialkenntnisse, wie zum Beispiel Programmiersprachen oder Wissen über Produktions- und Fertigungsverfahren, die für Sie als Unternehmen sehr wertvoll sein können. Dies gilt in besonderem Maße für Aussteigerinnen und Aussteiger in höheren Fachsemestern. Ihre spezifischen Fach- und Methodenkenntnisse können in einigen Abteilungen auch ohne formellen Abschluss unmittelbar weiterhelfen. Eine direkte Anstellung als Fachkraft ist in diesem Fall möglich. Gezielte Weiterbildungen zu einzelnen Themengebieten und Training-on-the-Job können eventuell bestehende Lücken in einzelnen Bereichen ausgleichen. Fortbildungsabschlüsse erfordern in der Regel allerdings eine abgeschlossene Berufsausbildung. Daher sollten Sie bei einer Bewerberin oder einem Bewerber ohne beruflichen Abschluss zuerst prüfen, ob eine (verkürzte) duale Berufsausbildung nicht die bessere Option ist.

Hat Ihre Bewerberin bzw. Ihr Bewerber vor dem abgebrochenen Studium bereits eine Ausbildung abgeschlossen, die für die auszuübende Tätigkeit Voraussetzung ist, sind für den zu schließenden Arbeitsvertrag keine besonderen Bedingungen zu beachten. Ein solcher Lebenslauf zeugt aber von einer hohen Motivation und Leistungsbereitschaft der Person. Daher dürfte der Wunsch zu weiteren Fortbildungsmaßnahmen, wie Meister oder Technikerabschlüssen, erhöht sein. Mit der guten Vorbildung und erhöhten Lebenserfahrung sind Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher hervorragende Kandidatinnen und Kandidaten für diese Laufbahn. Hiervon profitieren beide Seiten. Die Fachkräfte erhalten Wertschätzung, entwickeln sich auch persönlich weiter und vertiefen ihr Spezialwissen, das Ihrem Unternehmen zugute kommt.

Ausbildungsvertrag

Hat der Studienabbrecher oder die Studienabbrecherin keine oder nicht die gewünschte Berufsausbildung, kann eine (zweite) Berufsausbildung für beide Seiten eine interessante Option darstellen. Allgemeine Informationen zur Berufsausbildung finden Sie in der Handlungsempfehlung Duale Berufsausbildung (siehe Arbeitshilfen und weiterführende Informationen). Speziell bei Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern sind jedoch mehrere Sonderregelungen hervorzuheben. Diese machen eine Ausbildung für beide Seiten attraktiver. Zum einen können Sie mit sogenannten Zusatzqualifikationen mögliche Auszubildende auf gehobene Anforderungen in Ihrem Unternehmen vorbereiten. Zum anderen kann unter gewissen Voraussetzungen die Ausbildungszeit von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern reduziert werden.

- **Zusatzqualifikationen:** Zusatzqualifikationen sind Fähigkeiten und Kenntnisse, welche die herkömmlichen Inhalte einer Berufsausbildung ergänzen. Die Angebote an diesen Zusatzqualifikationen sind vielfältig. Es kann sich unter anderem um spezifische EDV- oder Fremdsprachenkenntnisse handeln. Ein Überblick zu den mehr als 2.000 Kursen liefert die [Online-Datenbank](#) des Projektes AusbildungPlus, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geführt wird. Diese ergänzenden Qualifikationen werden zertifiziert und während der Ausbildung oder im Anschluss an diese erworben. Zusatzqualifikationen sind für Ihre Auszubildenden ein erhöhter Aufwand und werden zusätzlich zur regulären Ausbildung erbracht. Die meisten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sind für solche Maßnahmen aber besonders gut geeignet, da sie sowohl eine gute Vorbildung als auch eine hohe Motivation mitbringen. Ein erfolgreicher Abschluss ist damit sehr wahrscheinlich, womit Ihr Unternehmen von dem Spezialwissen profitieren kann.

- **Verkürzte Berufsausbildung:** Für Auszubildende mit vorherigen Studienerfahrungen besteht unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, eine verkürzte Berufsausbildung zu durchlaufen. Die Anrechnung der absolvierten Studienleistungen erfolgt anhand von Einzelfallprüfungen bei den zuständigen Kammern. Die Ausbildungsdauer kann dabei maximal auf die Hälfte der entsprechenden Ausbildungszeit reduziert werden. Dies bedeutet, dass beispielsweise die Kürzung einer dreijährigen Berufsausbildung auf bis zu 18 Monate möglich ist. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Antrag der auszubildenden Person sowie des Ausbildungsbetriebes bei der zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammer.

Wurde das Studium innerhalb kürzester Zeit abgebrochen, kann bereits das Vorliegen einer Hochschulreife zur Verringerung der Ausbildungszeit von bis zu einem Jahr beitragen. Auch hierfür ist ein gemeinsamer Antrag notwendig.

- **Externenprüfung:** Unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen können Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu einer sogenannten Externenprüfung zugelassen werden. Dies bedeutet, dass die Person ohne die Absolvierung einer Berufsausbildung direkt zu einer Gesellen- bzw. Abschlussprüfung zugelassen wird. Hierfür gibt es unterschiedliche Zulassungsvoraussetzungen. Zu einer solchen Prüfung werden Personen zugelassen, die nachweisen können, dass sie die anderthalbfache Zeit der vorgesehenen Ausbildungsdauer in diesem Beruf gearbeitet haben. Bei einer dreijährigen Ausbildung sind demnach viereinhalb Jahre an Berufserfahrung vorzuweisen. Dies kann mithilfe

von Arbeitszeugnissen, Praktika und auch werksstudentischen Tätigkeiten erfolgen. Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllt, hat glaubhaft zu belegen, dass eine berufliche Handlungsfähigkeit vorliegt. Diese umschließt sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse. Über die Zulassung zu einer Externenprüfung entscheidet in jedem Einzelfall die zuständige Kammer.

Die Externenprüfung hat den Vorteil, dass zeitnah ein Qualifikationsnachweis erworben wird. Der Besuch eines Vorbereitungskurses kann sinnvoll sein, um die Erfolgchancen bei der Prüfung zu erhöhen. Diese Kurse dienen lediglich der Vorbereitung zur Abschlussprüfung, nicht aber zum Erwerb einzelner Zertifikate. Entsprechende Anbieter finden Sie in der [Datenbank der Bundesagentur für Arbeit](#) und der [Datenbank des Deutschen Bildungsservers](#).

Duales Studium

Bei der Einstellung kann ein duales Studium eine vielversprechende Option darstellen. Eine häufige Ursache für Studienabbrüche besteht in der Theorielastigkeit vieler Studiengänge – insbesondere an Universitäten. Für die betreffenden Personen ist es daher oft hilfreich, ein (neues) Hochschulstudium mit einer Ausbildung zu verknüpfen und so einen besseren Praxisbezug zum theoretisch Erlernten zu erhalten. So erhalten Sie zeitnah eine akademisch qualifizierte Fachkraft, die aufgrund ihrer innerbetrieblichen Kenntnisse passgenau ausgebildet ist.

Zudem ist es im Einzelfall möglich, zuvor im Erststudium erworbene Teilleistungen, wie zum Beispiel Seminare oder Übungen, auf das duale Studium anzurechnen. Dadurch kann sich das Studium verkürzen. Auskunft über diese Möglichkeiten können Sie beim jeweiligen Prüfungsausschuss des Studienfaches an der betreffenden Hochschule erhalten.

3.2 Zielgruppenorientierte Ausschreibung und Suchwege

Sind Sie davon überzeugt, dass Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher eine vielversprechende Zielgruppe darstellen, sollten Sie Ihr Stellenangebot der Personengruppe angemessen formulieren und über geeignete Medien veröffentlichen. Neben den allgemeinen Bestandteilen einer Ausschreibung ist bei einer Stellenausschreibung, die auch auf Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher abzielt, ein besonderes Augenmerk auf folgende Gesichtspunkte zu legen:

Checkliste: Besonderheiten einer Ausschreibung, die Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher anspricht	✓
Konkrete Hinweise, aus denen hervorgeht, dass Kandidatinnen und Kandidaten ohne Hochschulabschluss als Bewerberinnen bzw. Bewerber interessant sind. Alternativ können Sie auch deutlich machen, dass Sie an Personen mit „Umwegen im Lebenslauf“ interessiert sind und ihnen eine Chance zur Neuorientierung bieten.	<input type="checkbox"/>
Beschreibung des Aufgabenspektrums und eine damit verbundene Differenzierung nach Muss- und Sollenforderungen zu den erwarteten Kompetenzen (z. B. Hinweise auf Erfahrungen, erforderliche formale Abschlüsse bzw. Teilabschlüsse).	<input type="checkbox"/>
Geplante Art des Vertrags (z. B. Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag)	<input type="checkbox"/>
Weisen Sie beim Angebot eines Ausbildungsvertrags auf Möglichkeiten der zeitlichen Verkürzung, das Angebot von Zusatzqualifikationen oder spätere Fortbildungsmöglichkeiten hin. So machen Sie Bewerberinnen und Bewerbern den Neuanfang als Auszubildende attraktiv.	<input type="checkbox"/>

Für die Veröffentlichung Ihrer Stellenausschreibung sollten Sie Suchwege nutzen, mit denen Sie insbesondere Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher erreichen. Natürlich müssen nicht alle denkbaren Rekrutierungswege verwendet werden. Eine Kosten-Nutzen-Analyse ist sinnvoll. Gerade bei jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern bieten sich moderne Formen der Rekrutierung an, mit denen Sie die Personen sowohl in ihrem Arbeitsalltag als auch in ihrer Freizeit erreichen. Zudem können Sie Studierende, die über einen Abbruch nachdenken, direkt an der Hochschule ansprechen. Ermitteln Sie anhand der Checkliste 2, ob Sie die wichtigsten Rekrutierungswege

Checkliste: Vielversprechende Rekrutierungswege bei Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern	✓
Social Media-Kanäle: Junge Erwachsene verbringen viel Zeit auf Online-Plattformen und in sozialen Netzwerken. Insbesondere Karrierewebsites sind ein erfolgversprechender und kostengünstiger Weg, um die Zielgruppe anzusprechen und von Ihrem Unternehmen zu überzeugen.	<input type="checkbox"/>
Kontaktaufbau über die Hochschule: Viele Hochschulen besitzen Career Center, die Studierende und Unternehmen bei der Job- bzw. Bewerbersuche unterstützen. Auf den Online-Jobportalen der Hochschulen können Sie ebenfalls Jobangebote schalten.	<input type="checkbox"/>
An Schwarzen Brettern können Sie kostenlos Anzeigen aufhängen, mit denen Sie die Zielgruppe von Ihrem Unternehmen überzeugen können.	<input type="checkbox"/>
Jobmessen: Auf Messen steht Ihnen ein großer Bewerberpool zur Verfügung, Sie können für Ihr Unternehmen werben und erste persönliche Kontakte zu der Zielgruppe knüpfen. Im persönlichen Gespräch fällt es leichter, Ihr explizites Interesse an der Zielgruppe zu verdeutlichen und die Beweggründe zu verstehen, warum Ihr Gegenüber ein Studium abbrechen möchte oder dies bereits getan hat.	<input type="checkbox"/>
Stellenangebote in Internetbörsen	<input type="checkbox"/>
Stellenangebote auf der eigenen Homepage	<input type="checkbox"/>
Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>

berücksichtigt haben, mit denen Sie insbesondere Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher erreichen.

Möchten Sie mittel- und langfristig Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher ansprechen, kann sich die Kooperation mit einer örtlichen Hochschule oder Universität auszahlen. Verschiedene Möglichkeiten hierzu sind in der Handlungsempfehlung Hochschulkooperation enthalten (siehe Arbeitshilfen und weitere Informationen).

3.3 Sichtung eingegangener Bewerbungen

Die meisten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher können keinen formalen Berufsabschluss vorweisen. Es sei denn, sie haben vor Studienbeginn eine Berufsausbildung abgeschlossen. Daher ist bei der Sichtung von Bewerbungen insbesondere auf erworbene Teilqualifikationen zu achten, die in der Regel von der Hochschule zertifiziert werden. Hiermit können Sie sich ein erstes Bild über das Fach- und Methodenwissen der Bewerberinnen und Bewerber machen. Bei der Bewertung einzelner Seminare, Vorlesungen oder Übungen kann eine kurze Internetrecherche helfen. Viele Universitäten und Hochschulen bieten Vorlesungsverzeichnisse oder Studiengangbeschreibungen im Internet an, aus denen Sie die vermittelten Inhalte entnehmen können. Anhand der nachfolgenden Checkliste können Sie zusätzliche Faktoren identifizieren, die eine gute Bewerbung der Zielgruppe ausmachen:

Checkliste: Bestandteile, die eine Bewerbung von Studienabbrecherinnen/Studienabbrechern enthalten sollte	✓
Aus welcher Motivation heraus ist die Bewerbung erfolgt?	
• Wurde auf die Ausschreibung Bezug genommen?	<input type="checkbox"/>
• Wurde das konkrete Interesse, in Ihrem Unternehmen zu arbeiten, erläutert?	<input type="checkbox"/>
Kann die Person plausible Gründe für den Abbruch des Studiums und die berufliche Neuorientierung nennen?	<input type="checkbox"/>
Wurden die erforderlichen Kompetenzen/Erfahrungen nachgewiesen bzw. erläutert?	<input type="checkbox"/>
Kann die Bewerberin bzw. der Bewerber Spezialkenntnisse oder Zusatzqualifikationen vorweisen, die für Ihr Unternehmen von Interesse sind?	<input type="checkbox"/>
Hat die Bewerberin bzw. der Bewerber im Vorfeld des abgebrochenen Studiums bereits eine (fachspezifische) Ausbildung abgeschlossen?	<input type="checkbox"/>
Kommt die Bewerberin bzw. der Bewerber für das Absolvieren einer (verkürzten) Berufsausbildung oder ein duales Studium infrage?	<input type="checkbox"/>

3.4 Vorstellungsgespräch

Bei der Durchführung eines Vorstellungsgesprächs sollten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher stets Wertschätzung für ihre Qualifikationen und Kompetenzen erfahren. Vermitteln Sie den Bewerberinnen und Bewerbern das Gefühl, auch ohne formalen Abschluss auf Augenhöhe mit Ihnen zu kommunizieren. Dies ist nicht zu unterschätzen, da sich Personen mit abgebrochenem Studium häufig in einer Lebensphase befinden, die durch hohe (berufliche) Unsicherheit und eventuelle Selbstzweifel geprägt ist.

Der Aufbau des Gesprächs entspricht den Regeln zur Besetzung von Fachkräfte- oder Auszubildendenstellen. Vertiefte Informationen zu dieser Thematik geben Ihnen die Handlungsempfehlungen zu Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte bzw. für Auszubildende (siehe Arbeitshilfen und weiterführende Informationen).

Ein zentrales Element des Vorstellungsgesprächs ist die Erörterung der Gründe für den Studienabbruch. Damit verbunden sollte die Bewerberin bzw. der Bewerber die Motivation darlegen, aus der heraus die Bewerbung auf Ihre offene Stelle erfolgt ist. Zudem ist es ratsam, im Auswahlgespräch den Abgleich vorhandener und benötigter Kompetenzen und Erfahrungen vorzunehmen. Häufig können Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher Praktika, Werksstudententätigkeiten, Auslandssemester und fortgeschrittene EDV-Kenntnisse vorweisen.

Zudem ist es hilfreich, bereits im Rahmen des Bewerbungsgesprächs den Wunsch der betreffenden Bewerberin bzw. des betreffenden Bewerbers nach Aus- oder Weiterbildungen zu klären. Inwiefern stehen die entsprechenden Vorstellungen mit Ihren aktuellen und zukünftigen Unternehmensbedarfen in Einklang? Auch mögliche zeitliche und gegebenenfalls finanzielle Konditionen können ausgehandelt werden.

Hier empfiehlt es sich auch, neben den Möglichkeiten, eine (verkürzte) duale Ausbildung oder ein duales Studium zu durchlaufen, spätere Aufstiegsmöglichkeiten – z. B. durch einen Fortbildungsabschluss – aufzuzeigen. Sie können dabei auch finanzielle Anreize setzen und beispielsweise die Aussicht auf höhere Gehälter an einen erfolgreichen Abschluss und/oder gute Noten koppeln.

4 So messen Sie Ihren Erfolg

Nach einem gewissen Zeitraum sollten Sie analysieren, ob Sie Ihr Engagement beibehalten, anpassen oder gegebenenfalls beenden möchten. Mithilfe folgender Kriterien prüfen Sie, inwieweit Sie bei der Anwerbung bzw. Beschäftigung von Personen mit abgebrochenem Studium Erfolge erzielen:

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
Personalgewinnung	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Anzahl passender Bewerbungen • Zunehmende Anzahl an Beschäftigten aus der Zielgruppe
Zunehmende Passgenauigkeit Ihrer Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung von Ausbildungsabbrüchen • Hohe Übernahmequoten von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern nach Abschluss der Ausbildung bzw. des dualen Studiums
Hohe Arbeitsproduktivität und Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Entwicklung der Kennzahlen aus dem internen Rechnungswesen • Ideen für Marktnischen, effizientere Arbeitsprozesse oder Aufbau neuer Geschäftskontakte • Positive Resonanz aus den Abteilungen • Positives Feedback in Mitarbeitergesprächen
Steigende Mitarbeiterbindung an Ihr Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der Mitarbeiterfluktuation • Verbesserung des Arbeitsklimas im Unternehmen
Senkung der Ausbildungskosten	<ul style="list-style-type: none"> • Verkürzte Ausbildungszeiten

5 Arbeitshilfen und weiterführende Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Duale Berufsausbildung: Das bewährte System der dualen Ausbildung – also der parallelen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule – ist ein wichtiger Bestandteil der Fachkräftesicherung in Unternehmen. Informationen zu Fragen rund um die Planung und Durchführung einer Ausbildung finden Sie in der Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/duale-berufsausbildung>

Rekrutierung von Auszubildenden: Die Handlungsempfehlung zeigt Ihnen die einzelnen Schritte von der Feststellung des konkreten Ausbildungsbedarfs bis hin zur Auswahl geeigneter Auszubildender auf.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/auszubildende>

Duales Studium: Das klassische Konzept des dualen Studiums basiert auf der Kombination von berufspraktischer Ausbildung und wissenschaftlichem Studium. Theorie und Praxis werden eng miteinander verzahnt. Nähere Informationen finden Sie in der entsprechenden Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/duales-studium>

Aufstiegsfortbildung mit Meister- oder Technikerabschluss: Die Fortbildung zum Meister, Industriemeister oder Techniker sind die bekanntesten beruflichen Fortbildungen mit einem hoch angesehenen Zertifikat. Weiteres zu diesem Thema ist in der Handlungsempfehlung enthalten.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/meister-techniker-fortbildung>

Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte: Je nach vakanter Stelle, die Sie zu besetzen haben, können Sie unterschiedliche Wege der Personalrekrutierung und -auswahl gehen. Welche Möglichkeiten bestehen, verdeutlicht Ihnen diese Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/rekrutierungsverfahren>

Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Auszubildende: Hat sich Ihr Unternehmen entschieden, seinen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden, gilt es, geeignete Auszubildende zu finden und einzustellen. Wie Sie dabei vorgehen, zeigt Ihnen die entsprechende Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/auszubildende>

Hochschulkooperation: Eine strategische Zusammenarbeit mit Hochschulen kann Ihnen dabei helfen, sowohl Studierende für Werkverträge, Akademikerinnen und Akademiker als auch Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu rekrutieren. Vom Fachvortrag bis zum Stipendium, die Möglichkeiten sind vielfältig.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/hochschulkooperation>

Links

<http://www.jobstarter.de/>

Mit „Jobstarter Plus“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Projekte, die Personen mit abgebrochenem Studium und Unternehmen zusammenbringen. Unter dem Link erfahren Sie mehr zu den einzelnen Projekten.

<http://praktisch-unschlagbar.de>

Die Initiative „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert wird, informiert über die vielfältigen Chancen beruflicher Aus- und Weiterbildung. Dort erhalten Sie weiterführende Informationen zur Anrechnung von Studienleistungen sowie eine Übersicht aktueller regionaler Modellprojekte zur Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern in den Arbeitsmarkt.

<http://studienabbrecher.com>

Das Portal www.studienabbrecher.com bietet eine Internetplattform, über die sowohl Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher als auch Unternehmen umfangreiche Tipps, Informationen, Kontaktadressen etc. erhalten können. Zudem bietet sie Unternehmen die Möglichkeit, ihr Unternehmensprofil einzustellen und über eine Stellenbörse Ihre offenen Stellen zu bewerben.

Literatur

Heublein, U. / Richter, J. / Schmelzer, R. / Sommer, D., 2014, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, DZHW, Forum Hochschule 4/2014, Hannover

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf
kostenfrei online abrufbar

IHK Berlin (Hrsg.), 2012, Passgenaue Vermittlung – Für Betriebe und Ausbildungsplatzsuchende

http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/1621932/.9./data/Flyer_Passgenaue_Vermittlung-data.pdf

kostenfrei online abrufbar

