

# FAQ - Ausbildung

**Wer ausbildet, investiert rechtzeitig in die Zukunft - der Generationswechsel ist gesichert, das Unternehmen kann bei Bedarf wachsen, gewinnt an Planungssicherheit und kann Versorgungslücken im Fachkräftebereich schließen.**

**So bleibt ein Unternehmen wettbewerbsfähig!**

## **Wie soll ich eine Ausbildung stemmen?**

Gerade in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) sind Zeit und Personal knapp, um sich regelmäßig intensiv mit Ausbildungsthemen zu beschäftigen. *Endlich ausbilden* ist deshalb als JOBSTARTER plus-Projekt gern an Ihrer Seite, um bei Hürden und Problemen zu unterstützen. Wir reichen Ihnen die nötigen Instrumente, um für alle Widrigkeiten besser gewappnet zu sein.

## **Kann ich überhaupt ausbilden? Welche Berufe kann ich ausbilden?**

Um ausbilden zu können, müssen bestimmte betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sein. Diese werden wir zusammen identifizieren und nach Möglichkeiten suchen, um z.B. die Ausbildungsberechtigung (AEVO) herzustellen, geeignete Ausbildungsberufe zu recherchieren u.v.m.



Lesen Sie zu diesem Thema auch unseren Leitfaden zum [Ausbildungsplatzprofil!](#)

## **Mein Betrieb ist doch viel zu klein. Wie soll ich da ausbilden?**

Kann ein Unternehmen nicht alle Bereiche einer Ausbildung abdecken, so ist eine Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben oder einem Bildungsträger möglich. Dazu stellen wir Kontakt zur Verbundberatung her. Zudem gibt es regionale Ausbildungsnetzwerke, die dem Austausch und der Qualitätssicherung dienen.

# FAQ

## Ich habe keine Zeit, mich um Auszubildende zu kümmern...

Hier ist eine mittel- bis längerfristige Perspektive zielführend: Auszubildende werden bereits während der Ausbildung zunehmend kompetentere Mitarbeiter\*innen, die selbständig produktive Leistungen erzielen. So werden die Auszubildenden bald zu einer Unterstützung für Sie und Ihr Personal.

## Wie soll ich das alles finanzieren?

Auch hier lohnt sich eine mittelfristige Perspektive: es ist günstiger, einen Auszubildenden einzustellen als eine Fachkraft. In vielen Unternehmen werden Ausbildungskosten teilweise durch Leistungen der Auszubildenden gedeckt - man kann mit Auszubildenden ca. drei Jahre produktiv arbeiten. Mit einer fundierten Ausbildung sparen Sie außerdem Ausschreibungskosten für Fachkräfte - sie ziehen sich diese selbst passgerecht heran. Daneben gibt es auch es zahlreiche Unterstützungsleistungen für bestimmte Zielgruppen.



Eine Auflistung aller möglichen Förderungen in Berlin finden Sie [hier!](#)

## Eine Ausbildung bedeutet viel Papierkram...

Auch hier hilft Ihnen *Endlich ausbilden*, den Überblick zu behalten: Wir beschaffen benötigte Ausbildungspläne und Formulare und stellen den Kontakt zur zuständigen Kammer und anderen Akteuren her. Und wir stehen Ihnen als Ansprechpartner\*innen gern begleitend zur Verfügung.


## Ich finde keine passenden Auszubildenden...

Mitunter hilft es, das Anforderungsprofil noch einmal gemeinsam zu überdenken. Falls einige Ausbildungsberufe für Jugendliche nicht attraktiv genug sind, müssen zusätzliche Argumente her. Generell muss man zunehmend kreativer werden, um über jugendgerechte Kanäle (Social Media wie Instagram usw.) für Ausbildungsplätze zu werben.

# FAQ

## „Wer online ist, wird auch online gefunden!“

Es ist hilfreich, die eigene Homepage aktuell (Ansprechpartner, Termine usw.) und modern zu halten und eine gesonderte Seite für Ausbildungsplätze zu gestalten. Bewerben Sie die eigene Firma und deren Angebote auf Social-Media zu bewerben, dann werden gleichermaßen potentielle Azubis wie auch Kunden angesprochen!

Lesen Sie mehr über diese Thema in unserem Leitfaden zum  [Ausbildungsmarketing](#) sowie in unserem Handout zu [Social Media](#).

## Die Bewerbungen zu sichten, ist mir zu viel Aufwand...

*Endlich ausbilden* kann bei Bedarf für Sie in eine Vermittlerposition treten und nach Absprache eine Vorauswahl der Bewerbungen treffen. Gern planen wir gemeinsam mit Ihnen den gesamten Bewerbungsprozess.

## Die Jugendlichen entsprechen nicht meinen Anforderungen...

Bei allen Vorurteilen über die Jugendlichen von heute kommen wir dennoch morgen nicht ohne sie aus! Versuchen Sie die Stärken der potentiellen Azubis zu sehen. Oftmals entwickeln Jugendliche, die eher Schwierigkeiten in der Schule haben, erstaunliche fachliche Talente. Und falls doch noch Aufholbedarf besteht, gibt es eine Reihe an Hilfestellungen, die (teilweise durch die Agentur für Arbeit finanziert) Abhilfe schaffen können.

## Praktikum als Chance...

In einem Praktikum können sich vor Beginn einer Ausbildung beide Parteien kennenlernen und eventuelle Vorurteile abbauen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, z.B. ein Schulpraktikum, ein betriebliches Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ).

 Lesen Sie dazu auch unseren Leitfaden zum Thema [Praktikum](#)!

# FAQ

## **Passende Bewerber\*innen sind gefunden - wie geht es nun weiter?**

*Endlich ausbilden* kann dabei helfen, professionelle Kompetenzprofile zu erstellen, so werden Anforderungen fachlich greifbarer. Fragen rund um den Ausbildungsvertrag, Berufsschule, Onboarding etc. können wir Ihnen ebenso beantworten.

## **Die Jugendlichen sind nicht reif für eine Ausbildung...**

Unternehmen verlangen eine Menge von potentiellen Auszubildenden! Neben den Schulnoten sind soft skills (menschliche und soziale Fähigkeiten) wichtig. In der Umstellung vom Schul- aufs Berufsleben hapert es mitunter - hier greifen unterschiedlichste Instrumente. Die Passenden stellen wir gerne individuell für Sie zusammen.

## **Die Jugendlichen brechen oft vorzeitig die Ausbildung ab...**

Einem vorzeitigem Ausbildungsabbruch kann mit einem guten Arbeitsklima sowie einer offenen Kommunikationskultur entgegengetreten werden. Auszubildende, Ausbilder, Vorgesetzte und Kolleg\*innen müssen sich in der täglichen Arbeitspraxis aneinander gewöhnen und arrangieren. Nach wie vor ist der beste Einstieg in eine Ausbildung ein längeres Praktikum. Nur so bekommen Unternehmen und potentielle Auszubildende rechtzeitig einen richtigen Eindruck voneinander.

Beispielsweise mit einer assistierten Ausbildung oder Mentoringprogrammen können Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

# FAQ

## **Generation Z: Die hängen doch alle nur am Smartphone...**

Die sogenannte Generation Z bringt ganz andere Voraussetzungen in die Arbeitswelt mit als die Generationen davor. Die „Digital Natives“ sind es gewohnt, seit Beginn ihres Lebens eine Flut von digitalen Informationen zu verarbeiten und zu nutzen. Sie wachsen gleichermaßen in der digitalen wie in der realen Welt auf. Instagram, tik tok und andere Formate gehören zum Leben dazu. Im Netz werden Inhalte geteilt und nach Informationen gesucht. Die digitale Technik wird als selbstverständlich angesehen und als Erweiterung der eigenen Person verstanden.

Nur einen Klick entfernt warten für diese Generation Antworten auf ihre Fragen und Interessen. Unternehmen und Auszubildende müssen einen geeigneten Weg finden, gewohnte persönliche mit betrieblichen Belangen zu koordinieren. Social Media Guidelines können eine interne Möglichkeit sein, Konflikte zu vermeiden.

## **Wie lange kann ich als Unternehmen das Angebot des Externen Ausbildungsmanagement in Anspruch nehmen?**

EXAM ist ein Instrument, das auch Hilfe zur Selbsthilfe anbietet. Ist der Zyklus der betrieblichen Ausbildung einmal durchlaufen, haben die Unternehmen die Erfahrungen auch für spätere Zeiten parat und kennen potentielle hilfreiche Ansprechpartner\*innen.

## **Wie schaffe ich es, dass der Azubi auch nach der Ausbildung bleibt?**

Mitarbeitende müssen sich wohlfühlen. Verstehen sich die Auszubildende als Teil des Teams und bekommen sie früh die Möglichkeit, eigene Verantwortungsbereiche zu übernehmen, fühlen sie sich schneller integriert und anerkannt. Durch positive persönliche Beziehungen binden sich Auszubildende auch emotional besser an Ihr Unternehmen.



[www.endlichausbilden-berlin.de](http://www.endlichausbilden-berlin.de)

030 39 73 91 49

Instagram: [endlich\\_ausbilden\\_berlin](https://www.instagram.com/endlich_ausbilden_berlin)