

Lust auf Ausbildung machen

Ein Blick auf das Lohnhallengespräch der G.I.B. am 20. November 2024

Der Übergang von der Schule in den Beruf, insbesondere in eine duale Ausbildung, ist seit vielen Jahren eines der wichtigsten Themen von Arbeitsmarktpolitik. Nicht umsonst heißt eines der Handlungsfelder der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), die diesen Übergang flächendeckend unterstützt, „Attraktivität der dualen Berufsausbildung erhöhen“. Im Fokus eines Lohnhallengesprächs der G.I.B. mit dem Titel „Lust auf Ausbildung – Jugendliche für die Gestaltung der eigenen Zukunft gewinnen“ am 20. November 2024 stand entsprechend auch vor allem die Frage, wie es angesichts der heutigen gesellschaftlichen Herausforderungen gelingen kann, dass Jugendliche und Betriebe besser zusammenfinden.

Die Meldung der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit von Ende September 2024 hört sich erst einmal nicht schlecht an: „Bilanz auf dem NRW-Ausbildungsmarkt 2024: Mehr Jugendliche sehen ihre Zukunft in der dualen Ausbildung.“ Rund 2,0 Prozent oder 2.037 Bewerberinnen und Bewerber mehr als vor einem Jahr meldeten die Agenturen für Arbeit. Allerdings stellt die Regionalagentur selbst fest, dass der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr vor allem auf junge Menschen aus den Asylherkunftsländern und der Ukraine zurückgeht. Heißt auch: Eine Umorientierung ist bei einem Großteil der Schulabgängerinnen und -abgänger in NRW bisher nicht zu erkennen – trotz der zahlreichen arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen. Genannt seien hier neben der Initiative KAoA Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter, das Schülerinnen- und Schülerdatenübermittlungsgesetz NRW und das Werkstattjahr NRW, außerdem das Programm „Ausbildungswege NRW“ und das Projekt „Übergangslotsen“, die am 1. Januar 2025 als „Ausbildungswege NRW“ zusammengeführt werden. Damit bündelt die Landesregierung alle Kräfte, um Jugendliche in eine duale Ausbildung zu vermitteln und Betriebe dabei zu unterstützen, die so dringend benötigten Nachwuchskräfte zu gewinnen.

An Angeboten mangelt es also nicht. Auch an zu wenigen Ausbildungsstellen kann es nicht liegen. Die Zahl der 2024 gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplätze ist gegenüber dem Vorjahr zwar leicht gesunken, bewegt sich aber langfristig auf einem stabilen Niveau. Allerdings standen zum 30. September 2024 12.393 noch nicht besetzten Ausbildungsstellen 20.432 Jugendliche ohne einen Ausbildungsplatz gegenüber, wovon 9.660 als „unversorgt“ galten, also weder einen Ausbildungsvertrag noch eine andere Perspektive aufweisen konnten. Eine Erklärung dafür sieht die Regionaldirektion in den Unterschieden zwischen den Arbeitsmarktregionen in NRW. So gibt es im Ruhrgebiet und in Ostwestfalen mehr Bewerberinnen und Bewerber als Stellenangebote, gleichzeitig aber einen enormen Überhang an Stellenangeboten in Südwestfalen und auch im Münsterland. Eine Lösung zur Behebung dieses Mismatches könne darin liegen, die regionale Mobilität stärker zu fördern, sagt Roland Schüßler, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion. Und auch die Übergangs- und Fördersysteme für junge Menschen müssten kontinuierlich und präventiv weiterentwickelt und noch besser aufeinander abgestimmt werden.

Und die Zeit drängt. Darauf wies bei dem Lohnhallengespräch im November Stefan Kulozik, Ministerialdirigent und Leiter der Abteilung Arbeit und Qualifizierung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, eindrücklich hin. Er machte noch einmal deutlich, dass in den nächsten zehn bis zwölf Jahren alle Babyboomer aus dem Beruf ausgeschieden sein werden und nur etwa halb so viele Menschen in den Arbeitsmarkt nachwachsen. Das bedeute, dass man jeden jungen Menschen auf einem Weg in eine gute Ausbildung brauche, damit weiterhin genug qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die berufliche Ausbildung bezeichnete

**LINK ZUR ONLINE-DOKUMENTATION
DES LOHNHALLENGESPRÄCHS AM 20. NOVEMBER 2024**
<https://sway.cloud.microsoft>

er als das Fundament der Fachkräftestrategie des Landes. Gleichzeitig sei eine erfolgreiche berufliche Integration auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt essenziell, um Ausgrenzung zu vermeiden und populistischen Tendenzen entgegenzuwirken. Auch vor Arbeitslosigkeit seien die Menschen am besten durch eine gute Ausbildung geschützt. „Wenn die Berufsbiografie nicht gut gelingt, wird die Lebensbiografie immer mit großen Risiken behaftet sein“, so Stefan Kulozik. Zwar wies auch er darauf hin, dass mit dem Ausbildungskonsens NRW, der Kommunalen Koordinierung und zahlreichen Programmen bereits viele bewährte Ansätze existieren, aber auch darauf, dass bestimmte Angebote von den Jugendlichen nicht angenommen werden. Als Beispiel nannte er die außerbetriebliche Ausbildung, mit der die Ausbildungsgarantie umgesetzt werden soll. Hier sei ein Umdenken erforderlich. „Nicht die Jugendlichen sind doof, weil sie nicht in die Maßnahme gehen, sondern die Maßnahmen sind doof, wenn sie nicht zu den Jugendlichen passen.“ Da müsse eine Optimierung erfolgen.

Ängste abbauen

Vielleicht muss man aber auch noch früher ansetzen. Laura Depping, freiberufliche Psychologin und Coach, machte deutlich, dass man junge Menschen nicht nur in ihrer beruflichen, sondern auch in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen muss. Die Gedankenwelt der Jugendlichen sei vielfach etwa durch Druck und Stress, ständige Vergleiche, ein Überangebot an Optionen und die Angst vor Fehlern geprägt. Deshalb sei es zunächst wich-

tig, Jugendlichen Orientierung zu geben, um ihr Vertrauen in die eigene Stärke zu fördern. Als besonders wichtig hob sie hervor, Ängste abzubauen. Heißt konkret: einfühlsam zu verdeutlichen, dass es nicht die „eine perfekte Entscheidung“ gibt, sondern viele gute Optionen. Gleichzeitig plädierte sie dafür, die intrinsische Motivation dadurch zu fördern, dass man Raum für Träume und positive Anreize schafft. Außerdem sollte man Jugendlichen helfen, ihre Stärken zu erkennen und Perspektiven zu entwickeln, so dass sie überhaupt erst in die Lage versetzt werden, ihre Zukunft selbst zu gestalten.

ESSENTIALS AUS DEM LOHNHALLENGESPRÄCH

- Das Lohnhallengespräch brachte rund 170 Teilnehmende aus Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktpolitik, Kommunalen Koordinierungsstellen, von Bildungsträgern, Regionalagenturen und aus der Wirtschaft zusammen.
- Diese Vielfalt trug dazu bei, unterschiedliche Perspektiven auf die derzeitigen Herausforderungen im Übergang Schule-Beruf zu beleuchten.
- Im Fokus stand die Frage, wie Jugendliche und Betriebe unter den aktuellen Bedingungen und Gegebenheiten besser zusammenfinden können.
- Es wurde deutlich, dass es ohne ein stärkeres Miteinander nicht geht.
- Ziel muss es sein, Jugendliche individuell zu fördern und sie in die Lage zu versetzen, ihre berufliche Zukunft selbstbestimmt zu gestalten.
- Betriebe müssen ihrerseits attraktive Ausbildungsangebote schaffen und altersgerecht auf die Jugendlichen zugehen. Das bedeutet zum Beispiel die Ansprache über Social Media. Hierbei müssen Betriebe unterstützt werden.
- Die Unterstützungsangebote müssen von der Schule bis in den Beruf verzahnt und inklusiver gestaltet werden.
- Eine enge Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft und Bildungsträgern ist dabei unverzichtbar.

Um sie erreichen zu können, sei es wichtig, zu wissen, wie die Jugendlichen denken, was sie antreibt und was sie hindert, so Stefan Kulozik. Es brauche einen Perspektivwechsel und es reiche nicht, von den eigenen Erfahrungen auf die heutige Jugend zu schließen.

Und um zu erfahren, wie Jugendliche denken und handeln, fragt man sie wohl am besten selbst. Genau das geschieht regelmäßig bei der SINUS-Jugendstudie „Wie ticken Jugendliche?“. Sie untersucht alle vier Jahre die Lebenswelten 14- bis 17-jähriger Teenager in Deutschland in Form einer qualitativ-empirischen Bestandsauf-

nahme ihrer soziokulturellen Verfassung. Schule, Gesundheit, Sport, Politik – die unterschiedlichsten Aspekte der jugendlichen Alltags- und Lebenswirklichkeit werden in der Publikation beschrieben und mit persönlichen Zeugnissen der Jugendlichen illustriert. So entstehen authentische Einblicke in junge Lebenswelten. Die aktuelle Studie aus dem Jahr 2024 wurde auf der Veranstaltung von Matthias Kuchnowski von der SINUS-Akademie vorgestellt. Er machte in seinem Vortrag nicht nur die Vielfalt jugendlicher Lebenswelten deutlich, sondern beleuchtete auch deren Einfluss auf die Berufswahl. Matthias Kuchnowski kritisierte, dass Vertreterinnen und Vertreter der Generation Z häufig als „Low-Performer“ wahrgenommen werden, und betonte, dass die Jugend vielmehr durch beeindruckende Vielfalt geprägt und keineswegs homogen sei. Dabei beeinflussten die unterschiedlichen Milieus, in denen Jugendliche aufwachsen, stark deren Berufswünsche.



Foto: DisobeyArt – stock.adobe.com

Wie Jugendliche ticken

Allgemein gilt: Die Vielzahl von Krisen und Problemen stimmt die Jugendlichen ernster und besorgter denn je. Die Sorge um Umwelt und Klima wächst in der jungen Generation weiter an. Sie sind durch die Migrationsdynamik verunsichert, wodurch eine Zunahme von Rassismus und Diskriminierung unter den Teenagern zu verzeichnen ist. Trotzdem ist der für die junge Generation typische Optimismus nicht verloren gegangen. Sie wirkt insgesamt resilient und überwiegend zufrieden mit dem eigenen Alltag. Das liegt darin begründet, dass sie ihre Grundbedürfnisse gedeckt sieht und sich sozial gut eingebunden fühlt. Die Weltsicht der jungen Generation ist von Realismus und Bodenhaftung geprägt und entspricht damit nicht dem Klischee einer verwöhnten Jugend. Die „bürgerliche Normalbiografie“ ist immer noch Leitmotiv vieler Teenager. Was viele wollen, ist, einen Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden.

Im Wertespektrum der jungen Generation sind neben Sicherheit und Geborgenheit besonders soziale Werte wie Altruismus und Toleranz stark ausgeprägt. Wobei Toleranz in Bezug auf unterschiedliche Kulturen als Selbstverständlichkeit betont wird, wie auch die Akzeptanz pluralisierter Lebensformen und Rollenbilder (Diversität). Gegenüber den Vorgängerstudien sind die Jugendlichen außerdem besonders stark für die Gender-Gerechtigkeit sensibilisiert. Allgemein ist die Empfindsamkeit für Diskriminierung jeder Art groß. Gleichzeitig gehört sie für viele zum Alltag, insbesondere in der Schule. Demokratische Bildung und Praxis scheint in den Schulen nicht die Rolle zu spielen, die ihr zukommen sollte. Eine Ungleichheit von Bildungschancen aufgrund unterschiedlicher sozialer Lagen wird zwar wahrgenommen, das politische Interesse und Engagement der Jugendlichen sei aber limitiert. Hauptgründe für die Distanz zu politischen Themen und Beteiligungsformen sind die gefühlte Einflusslosigkeit und die als gering empfundene persönliche Kompetenz.

Ein Leben ohne Social Media – insbesondere TikTok, Instagram und YouTube – ist für die meisten Jugendlichen nur schwer vorstellbar. Soziale Medien sind für die Teenager die bei weitem wichtigste Informationsquelle – auch für politische Nachrichten. Vorteile der Informationsaufbereitung in den sozialen Medien sind aus Sicht der Jugendlichen ihre Aktualität, ihre gute Verständlichkeit und ihr Unterhaltungswert. Dieser dagegenstehenden Nachteile, zweifelhafter Glaubwürdigkeit und Falschinformationen ausgesetzt zu sein, sind sich die befragten Jugendlichen bewusst. Aktive Recherchen zur Glaubwürdigkeit oder Richtigkeit von Beiträgen kommen aber eher selten vor.

Die Digitalisierung in den Schulen wird von vielen Jugendlichen als unzureichend empfunden. Sie wünschen sich oft mehr Engagement von Lehrkräften, wenn es um die Integration digitaler Elemente im Unterricht geht. Und nicht zuletzt ist für viele Jugendliche der Übergang ins Berufs- und Erwachsenenleben aufgrund der unkalkulierbaren gesellschaftlichen Entwicklungen angstbesetzt. Viele Jugendliche fühlen sich bei ihrer Berufsorientierung durch die Vielzahl der Möglichkeiten überfordert und wünschte sich mehr Orientierungshilfen wie Praktika und individuelle Beratung. Social Media spielt auch beim Übergang Schule-Beruf eine zentrale Rolle, da Jugendliche dort auch Inspiration für ihre berufliche Zukunft suchen. Wobei sie von Berufen weniger hohe Gehälter, sondern vielmehr Freude, Sicherheit und ein gutes Arbeitsklima erwarten.

In einer weiteren Keynote griff Susanne Nowak von IN VIA (IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V.) das Problem auf, dass Bildungschancen je nach sozialer Lage ungleich verteilt sind. Dies sei eine der zentralen Erkenntnisse aus dem Projekt „Ausbildung garantiert!“, das darauf abzielt, die Berufsausbildung insbesondere für benachteiligte Jugendliche zugänglicher zu gestalten und Unternehmen für eine inklusive Ausbildung zu gewinnen. Damit die rechtlichen Änderungen der „Ausbildungsgarantie“, die im Juli 2023 im Aus- und Weiterbildungsgesetz beschlossen wurden, auch Früchte tragen, hat IN VIA Deutschland gemeinsam mit Fachkräften aus unterschiedlichen Angeboten am Übergang Schule-Beruf sowie mit dem BIBB sieben Inklusionskriterien für wirksame Unterstützungsangebote am Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht der Jugendsozialarbeit entwickelt. Sie können als praktische Anleitung für Betriebe und unterstützende Einrichtungen dienen. Besonders die bei niedrigeren Schulabschlüssen deutlich geringeren Chancen auf dem Ausbildungsmarkt und das damit erhöhte Armutsrisiko thematisierte Susanne Nowak. Jugendliche empfinden laut Erkenntnissen aus dem Projekt das Übergangssystem in Deutschland als einen Dschungel: überfrachtet, unübersichtlich und ineffektiv. Da die Verunsicherung zunimmt, benötigten Jugendliche demnach heute mehr Zeit, Orientierung und vor allem Begleitung, um diese Lebensphase erfolgreich zu bewältigen. Diese Erkenntnisse müssten stärker in die Struktur der Berufsorientierung integriert werden.

Vorurteile gegenüber der Generation Z

In Form einer Fishbowl-Diskussion, an der Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen und Bildungsträgern sowie Auszubildende teilnahmen, kamen Themen zur Sprache, die Jugendliche bei der Berufswahl und im Ausbildungsprozess bewegen. Fehlt der Generation Z tatsächlich die Arbeitsmoral? Der Auszubildende Luca Peuser von der Martin Lammermann GmbH in Mettmann kritisierte diese pauschale Sichtweise und plädierte stattdessen für mehr Motivation als Meckern. Für Ausbildungsbotschafterin Tiziana Nowotsch, MAIT Germany GmbH in Bochum, sind in diesem Zusammenhang vor allem fehlende Informationen ein großes Problem. Außerdem kritisierte sie eine zu starke Berufsberatung. Sabrina Lüdemann, Ausbilderin bei der THIMM Verpackung GmbH & Co. KG, hat die Erfahrung gemacht, dass Unternehmen Jugendliche individueller ansprechen sollten. Dadurch und durch Workshops habe ihr Unternehmen beträchtliche Erfolge erzielt. Interessante

Praktika oder Assessment-Center, bei denen Jugendliche berufsrelevante Erfahrungen machen können, empfiehlt Dr. Alf Hellinger, Pädagogischer Leiter bei der Konzept Bildung und Services GmbH, um die Talente von Jugendlichen zu entdecken. Allerdings lassen viele Unternehmen im Bewerbungsprozess offenbar immer noch Transparenz und insbesondere Feedback vermissen. Der Auszubildende Niklas Bewersdorf, REWE Gödecke eH OhG in Bottrop, wünschte sich bei der Diskussion genau das, weil er oft keine Rückmeldungen auf seine Bewerbungen erhalten habe und durch die spätere Unterstützung im Programm „Ausbildungswege NRW“ schließlich erfolgreich war. Einig war sich die Runde darin, dass das Image der Berufsausbildung weiter gestärkt werden müsse. Außerdem wurde deutlich, dass Jugendliche individuelle Orientierung und Begleitung benötigen, während viele Unternehmen ihre Prozesse flexibler gestalten müssten, um wettbewerbsfähig sein zu können.



Foto: mast3r – stock.adobe.com

Wie können Lösungsansätze für eine erfolgreiche, nachhaltige und zeitgemäße Fachkräftenachwuchssicherung nun aussehen? Das war beim Lohnhallengespräch das Hauptthema einer Podiumsdiskussion. Vertreterinnen und Vertreter des Ausbildungskonsenses NRW diskutierten mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Praktikerinnen und Praktikern aus der Wirtschaft über Erfolg versprechende Ansätze und Instrumente zur Begleitung und Integration in die Berufswelt. Dazu lieferten Philip Herzer vom Institut der Deutschen Wirtschaft, Lisa Fullert, DGB-Jugend NRW, Dr. Sabine Beck, QuABB, Hessen, Raphael Karrasch, Joblinge gAG Ruhr, Magdalena Münstermann, Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, und Marta Sproll, Marketing Handwerk GmbH, wertvolle Erfahrungen und Anregungen. Herausgegrif-

fen sei hier der Ansatz NEXT LEVEL HANDWERK, eine Initiative des Handwerks (www.nextlevelhandwerk.de), den Marta Sproll vorstellte und der fast alle Anregungen in sich vereint. Sie ist die Marta des Online-Formats „Lea und Marta fragen nach“.

Die beiden analysieren die Social-Media-Auftritte von Unternehmen und veröffentlichen gelungene Beispiele. Außerdem wird Unternehmen vermittelt, was Jugendlichen der Generation Z wichtig ist und was sie im Handwerk wirklich von ihren Arbeitgebern erwarten. In einem Beitrag über eine Befragung von Jugendlichen ist – für viele vielleicht überraschend – zum Beispiel zu lesen, dass für sie mit großem Abstand die Unternehmenskultur an oberster Stelle steht. Ein positives Arbeitsklima mit guter Stimmung im Team und ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen sowie zum Vorgesetzten ist für die Jugendlichen essenziell. Sie wollen sich im Team wohlfühlen und von einer guten Atmosphäre motiviert werden. Schülerinnen und Schüler legen außerdem großen Wert auf klare Strukturen und Arbeitsanweisungen sowie eine reibungslose Abstimmung im Arbeitsalltag mit einer festen Ansprechperson. Für etwa die Hälfte der Jugendlichen sind gute Karriereperspektiven ein zentraler Faktor. Wobei es ihnen nicht unbedingt um einen Aufstieg, sondern um die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten geht.



Foto: Tada Images – stock.adobe.com

Das häufig kolportierte vermeintliche Hauptthema der Generation Z, die Work-Life-Balance, ist dagegen nur für ein Drittel sehr wichtig. Nimmt man auch die Einstufung „wichtig“ hinzu, sind es aber fast 80 Prozent, die Wert darauf legen, dass der Arbeitgeber flexible Möglichkeiten bietet, um Beruf und Freizeit in Einklang zu bringen. Für fast 70 Prozent ist ein fairer Lohn wichtig, wobei aber nicht zwingend der Arbeitgeber, der die höchsten Gehälter zahlt, als

der attraktivste angesehen wird. Flexible Arbeitszeiten rangieren eher am Ende der Prioritätenliste, wobei man aber berücksichtigen sollte, dass junge Menschen noch nicht mit festen Arbeitsstrukturen vertraut sind.

Das Image eines Betriebes betrachten junge Menschen differenziert. Zwar wollen sie stolz auf den Namen ihres Arbeitgebers sein, lassen sich aber nicht von Meinungen anderer abschrecken. Trotzdem steht bei der Wahl ihres Ausbildungsplatzes die Meinung und Erfahrung von direkten Bezugspersonen weit oben im Ranking. Die Empfehlung von Freunden oder Familie spielt also eine gewisse Rolle, aber die Jugendlichen legen Wert darauf, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen.

Das Handwerk macht es vor

Zur Ansprache von jungen Nachwuchskräften empfiehlt NEXT LEVEL HANDWERK den Unternehmen eine gezielte und zielgruppenadäquate Nutzung von Social-Media-Kanälen. Gleichzeitig wird verdeutlicht, dass nicht jede Plattform gleichermaßen relevant ist. Vor allem Instagram und TikTok bieten die aktuell die besten Chancen, junge Menschen zu erreichen. Dabei sollten visuelle und authentische Inhalte im Vordergrund stehen, die den Arbeitsalltag und die Unternehmenskultur hautnah zeigen. Solche Inhalte vermitteln Glaubwürdigkeit und schaffen Vertrauen und können den Unterschied machen, wenn sich junge Menschen zum Beispiel zwischen mehreren Betrieben entscheiden müssen. Auch auf Facebook greifen junge Menschen weiterhin zurück, um ein umfassenderes Bild zu bekommen. Weil die Bedeutung von Google zur gezielten Suche nach Betrieben von den Schülerinnen und Schülern klar hervorgehoben wird, sollten Handwerksbetriebe zudem durch eine Website punkten, die bei regionalen Suchanfragen gut auffindbar ist. Auch ist die Website eines Betriebs oft der erste Anlaufpunkt auf der Suche nach Arbeitgebern. Daher sollte sie unbedingt folgende Merkmale aufweisen: ansprechendes, professionelles Design, regelmäßig aktualisierte Inhalte, Bilder aus dem Unternehmensalltag, klare Kontaktmöglichkeiten und eine strukturierte Übersicht zu Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

Die Diskussion verdeutlichte, dass weiterhin die enge Zusammenarbeit zwischen Schulen, Unternehmen und allen Akteuren der Handlungsgemeinschaften vor Ort erforderlich ist. Nur so könne es gelingen, den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern und Ausbildungslücken zu schlie-

ßen. Hierzu sei es notwendig, Jugendliche wie auch Betriebe individuell beziehungsweise spezifisch zu ermutigen und zu unterstützen.

Wenn man ein kleines Fazit ziehen möchte, ergeben sich aus dem Lohnhallengespräch folgende Hinweise, wie die Lust auf Ausbildung bei Jugendlichen geweckt werden kann:

- Sie brauchen praxisnahe Einblicke, die ihre individuellen Stärken und Interessen berücksichtigen.
- Unternehmen sollten Social Media unbedingt in ihre Kommunikationsstrategien einbinden, um mit Jugendlichen in Kontakt zu treten, dabei sollten die Inhalte vor allem visuelle und authentische Einblicke in die Arbeitswelt geben.
- Unternehmen sollten sich weiter öffnen und die Vielfalt der sogenannten Generation Z nutzen, deren Perspektiven berücksichtigen und ernst nehmen.
- Den Jugendlichen sollte mehr Vertrauen geschenkt werden, und damit sich das Vertrauen auch aus der anderen Richtung entwickelt, spielen Authentizität und Feedback der Betriebe eine zentrale Rolle.
- Jugendliche brauchen nicht mehr Angebote, sie brauchen mehr Orientierung, um mit mehr Mut und Selbstvertrauen eigene Entscheidungen treffen zu können.

Und eine gute Nachricht zum Schluss: Es gibt gute Unterstützungsangebote für Betriebe, die Jugendlichen Lust auf Ausbildung in ihrem Haus machen wollen. Die beim Lohnhallengespräch anwesenden Expertinnen und Experten gehören definitiv dazu und helfen als erklärte Netzwerker in jedem Falle gerne weiter.

IMPRESSUM

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

HERAUSGEBERIN

G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung
in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH
Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop
Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299
mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de
Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR

Josef Muth
j.muth@gib.nrw.de

FACHLICHE ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Eva-Maria Tomczak
e.tomczak@gib.nrw.de

Gaby Holz
g.holz@gib.nrw.de

EXTERNE ANSPRECHPERSONEN

Laura Depping
Psychologin – Autorin – Rednerin
info@lauradepping.de

Stefan Kulozik, Leiter der Abteilung II „Arbeit und Qualifizierung“
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW
stefan.kulozik.@mags.nrw.de

Matthias Kuchnowski
SINUS-Akademie
info@sinus-akademie.de

Susanne Nowak
IN VIA Katholischer Verband für
Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V.
susanne.nowak@invia-deutschland.de

Marta Sproll
Marketing Handwerk GmbH
info@nextlevelhandwerk.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop
frank_krupop@web.de

GESTALTUNG

Andrea Bosch
a.bosch@gib.nrw.de

September 2025