



AUF INS ALTMÜHLTAL!

AUSBILDERFORUM AM 10./11. OKTOBER 2017 IN BEILNGRIES / VORBILDHAFTES ONBOARDING BEI WEBASTO.

*Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder!*

Haben Sie sich schon für unser Ausbilderforum am 10. und 11. Oktober angemeldet? Dieses Jahr sind wir in Beilngries zu Gast - mitten in Bayern, mitten im schönen Altmühltal. Wir werden dort daran arbeiten, wie wir am besten mit Auszubildenden umgehen, unter anderem mit dem Coach und Schauspieler Aurel Bereuter.

Das ist für alle interessant, die sich bereits im vergangenen Jahr im Rahmen unseres Reports und des Forums 2016 mit dem Thema beschäftigt haben; aber auch der Neueinstieg ist jederzeit möglich. Sie finden alle Informationen auf unserer Website.

Apropos Website: Ausbilderinnen und Ausbilder können sich dort seit kurzem ganz unkompliziert mit einem Online-Formular für das Zertifizierungsverfahren der IHK Ausbilderakademie Bayern anmelden. Bitte weisen Sie auch Ihre Kollegen auf diese Möglichkeit hin. Denn mit jedem Ausbilder, der sich zertifizieren lässt, wächst auch Ihr Netzwerk, von dem Sie bei der täglichen Arbeit profitieren.

Dieser Newsletter DIREKT behandelt schwerpunktmäßig zwei Themen: eine Projektarbeit und eine Jury.

Am Beispiel der Firma Webasto zeigen wir, wie sich Auszubildende optimal in das Unternehmen einbinden und damit auch auf Dauer als Mitarbeiter gewinnen lassen. Andrea Bodner erläutert das Onboarding-Verfahren der Webasto Roof & Components SE. Prädikat: Unbedingt lesenswert!

In der Reihe der Jury-Porträts fragen wir die Kollegen aus Coburg, wie sie die Ausbildung und die aktuellen Anforderungen sehen. Jede Region hat ihre Besonderheiten, aber die Parallelen sind erstaunlich. Viel Freude bei der Lektüre!

Das A und O in der Arbeit der Ausbilderakademie sind - neben der Zertifizierung - Ihre Erfahrungen. Beim Forum in Beilngries werden wir ausreichend Gelegenheit haben, uns auszutauschen. Bis dahin liegt auch der diesjährige Report vor, der wie gewohnt im Theorieteil umfassend informiert und im Praxisteil zeigt, wie in fünf Unternehmen in Bayern Ausbildung funktioniert. Lassen Sie sich überraschen!

Ich freue mich auf interessante Gespräche und wünsche Ihnen noch einen schönen Sommer!

Herzliche Grüße aus Ingolstadt

Thomas Schneider



Thomas Schneider,
Leiter der IHK Ausbilderakademie Bayern
schneider@ihk-ausbilder.de



Frischer Wind mit den AusbildungsScouts:
Beim BIHK-Spitzengespräch treffen Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner (Mitte), BIHK-Präsident Dr. Eberhard Sasse (2 v.l.) und Thomas Hanauer (r.), Vizepräsident der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim auf die zwei Ausbildungs-Scouts Tobias Wurmitzer (22), Azubi zum Medientechnologen bei der Constantia Hueck Folien GmbH & Co. KG, Pirkmühle, Landkreis Neustadt an der Waldnaab, und Lisa Scheubeck (21), die Ende Februar ihre Ausbildung zur Fremdsprachen-Industriekauffrau bei der Maschinenfabrik Reinhausen in Regensburg abgeschlossen hat. Beide haben insgesamt neun Scout-Einsätze absolviert und berichteten über ihre Erfahrungen an den Schulen.

WERBEAKTION FÜR BERUFSAUSBILDUNG ERREICHT ÜBER 18.000 SCHÜLER IM FREISTAAT

BIHK-PRÄSIDENT SASSE: »AUSBILDUNGSSCOOTS ZEIGEN PHÄNOMENALES ENGAGEMENT«

Mit dem Projekt »AusbildungsScouts« stärkt der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) seit Anfang 2016 das Image der Berufsausbildung bei den Schülern im Freistaat. Eine positive Zwischenbilanz des vom bayerischen Wirtschaftsministerium geförderten Projekts haben Wirtschaftsministerin Ilse Aigner (CSU) und BIHK-Präsident Eberhard Sasse gezogen. »Mehr als 1.000 Azubis sind bislang im Projekt zu Scouts geschult worden und haben bereits mehr als 18.000 Schülern an über 300 Gymnasien sowie Mittel- und Realschulen in ganz Bayern bei der Berufsorientierung geholfen. Im Gepäck haben sie dabei wichtige Botschaften über die Vielfalt der Lehrberufe und die guten Karrierechancen mit einer Ausbildung«, berichtete Sasse beim BIHK-Spitzentreffen mit der Ministerin in Regensburg.

Bayerns Wirtschaftsministerin Aigner sagte: »Der Fachkräftemangel belastet die Wirtschaft zusehends. Alleine im letzten Jahr konnten bayernweit rund 12.000 Lehrstellen nicht besetzt werden. Es ist mir daher ein großes Anliegen, für die betriebliche Ausbildung als ersten Schritt für eine erfolgreiche berufliche Karriere zu werben. Mit der Kampagne ‚Elternstolz‘ oder den AusbildungsScouts haben wir gemeinsam mit unseren Partnern aus der Wirtschaft bereits sehr erfolgreich für eine Lehre bzw. Ausbildung geworben. Dieses Engagement wollen wir fortsetzen, um die betriebliche Ausbildung als gleichwertiges berufliches Sprungbrett neben der universitären Ausbildung zu etablieren.«

Die AusbildungsScouts werden jeweils in Zweier-Teams in die bayerischen Klassenzimmer geschickt. Bis Mitte 2018 sollen rund 100.000 Schüler im Freistaat erreicht werden und bis zu 3.000 Azubis am Projekt teilnehmen. Grund für die Aktion ist der fehlende Fachkräftenachwuchs in vielen Betrieben: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Freistaat im Bereich Industrie, Handel und Dienstleistungen ist im Jahr 2016 erneut leicht gegenüber dem Vorjahr gesunken – auf 53.180. 2008 hatten noch knapp 60.000 Jugendliche eine Ausbildung im IHK-Bereich begonnen, der insgesamt für rund 60 Prozent der Ausbildungsverhältnisse im Freistaat steht.

»Der demografische Wandel und die Akademisierung verschärfen den Mangel an Nachwuchs in der Ausbildung auch in den nächsten Jahren. Gleichzeitig denken viele Jugendliche überhaupt nicht an einen Lehrberuf als möglichen Start ihrer Karriere«, sagte Sasse. »Deswegen sind die AusbildungsScouts mit ihrem phänomenalen Engagement Gold wert für die Betriebe – genau wie unsere gemeinsame Kampagne ‚Elternstolz‘. Wir können nicht genug Werbung für die Ausbildung machen. Sie ist eine tragende Säule unseres wirtschaftlichen Erfolgs in Bayern. Wir begrüßen es deswegen sehr, dass sich in unseren heutigen Gesprächen eine Verlängerung des Projekts über 2018 hinaus abzeichnet hat«, so der BIHK-Präsident.



DIE PROJEKTARBEITEN

AUS DER PRAXIS

Herzstück des Zertifizierungsverfahrens in der zweiten und dritten Stufe sind die Projektarbeiten. Hier bringen die Ausbilderinnen und Ausbilder ihr Wissen auf den Punkt, hier finden sie Lösungsansätze, die sie in der Praxis umsetzen. Da der Netzwerkgedanke bei der Ausbilderakademie eine große Rolle spielt, stellen wir in loser Reihenfolge Projektarbeiten vor. So profitieren die Ausbilder noch mehr voneinander. **ANDREA BODNER** (Foto) hat beschrieben, wie die Firma Webasto Roof & Components SE Auszubildende in das Unternehmen integriert.



DANK GUTEM ONBOARDING KEIN EINZIGER ABBRECHER

WEBASTO ROOF & COMPONENTS SE ERFOLGREICH MIT INTENSIVEM PROZESS FÜR NEUE AUSZUBILDENDE

DER TITEL DER PROJEKTARBEIT

Ein gelungenes Onboarding als Garant für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben.

DARUM GEHT ES

Welche Elemente bilden den Onboarding-Prozess bei Webasto? Wie zahlen sie sich aus? Wie werden sie weiterentwickelt?

AUSGANGSLAGE

Das englische Onboarding, wörtlich An-Bord-Nehmen, ist ein Begriff aus dem Personalmanagement. Es bezeichnet das Einstellen und die Aufnahme neuer Mitarbeiter.

Die Eingliederung in ein Unternehmen findet auf drei Ebenen statt, als fachliche, soziale und werteorientierte Integration.

Webasto, so beschreibt es Ausbildungsleiterin Andrea Bodner, legt bereits im Vorstellungsprozess den Grundstein für einen gelungenen Onboarding-Prozess: mit der Auswahl der Auszubildenden und Studierenden, basierend auf dem Abgleich der gegenseitigen Erwartungen.

Ist der Arbeitsvertrag unterschrieben, gilt es regelmäßig Kontakt zum neuen Mitarbeiter zu halten. Der Onboarding-Prozess erstreckt sich auch über die neuen Arbeitswochen bis hin zum Ende der Probezeit. »Insbesondere bei jungen Menschen, die ihre ersten Schritte ins Berufsleben machen, sind die ersten Kontakte mit der Arbeitswelt von großer Bedeutung für den weiteren beruflichen Werdegang«, schreibt Andrea Bodner: Die Schüler kommen aus einem festen durchgeplanten Tagesablauf mit definierten Anfangs- und Endzeiten, fest vorgegebenen Pausenzeiten und Aufgaben. Sie sind keinen Acht-Stunden-Tag gewohnt, müssen häufig nachfragen und haben zu Beginn nur wenige Erfolgserlebnisse in der Arbeit. »Ausbleibende Rückmeldungen, die fremde Umgebung sowie fremde Menschen verstärken das Gefühl der Isolation.«

DER ONBOARDING-PROZESS BEI WEBASTO

Vom Recruiting über den Vertragsabschluss bis zum Ausbildungsstart

Mit einem Mix aus Maßnahmen ist es Webasto bisher gelungen, dass alle Auszubildenden, die einen Vertrag unterschrieben haben, auch zum Start am 1. September gekommen sind.

Das eigentliche Onboarding beginnt bereits während des Recruitingprozesses, mit dem Abgleich von Anforderungsprofil und Kandidatenprofilen und der Überprüfung der Erwartungen von Bewerber und Unternehmen im Vorstellungsgespräch.

Zwischen Bewerbung und Start können bis zu zwölf Monate liegen. Webasto hält in dieser Zeit Kontakt, unter anderem mit individuellen Geburtstags- und Weihnachtsgrüßen und einer Informationsbroschüre zu Ausbildung und Studium. So wird erfolgreich die Gefahr minimiert, dass Auszubildende abspringen.

Berufsanfänger erhalten vor Start der Ausbildung einen Willkommensbrief ihres persönlichen Paten und, unter anderem, die Mitarbeiterzeitung.

Die Ausbildungsleitung arbeitet mit einer Checkliste. So wird nichts vergessen.

Die Einführungstage

Mit Einführungstagen führt Webasto die Auszubildenden sanft in das Berufsleben ein. Diese vier Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt: Ankommen und Kennenlernen; Vorstellung des Unternehmens; Der Start in die Ausbildung (u.a. Rechte und Pflichten); Umgang und Verhalten im Unternehmen (Was wird von mir erwartet? Was ziehe ich an? Wie verhalte ich mich in bestimmten Situationen?)

Webasto mischt Referenten, Methoden und Orte, um eine größtmögliche Nachhaltigkeit zu erzielen. Auch Freiräume sind vorgesehen, damit sich die neuen Auszubildenden besser kennenlernen und mit älteren Auszubildenden ins Gespräch kommen.

Zum späteren Nachlesen erhalten die Auszubildenden alle wichtigen Informationen schriftlich.

Andrea Bodner empfiehlt, die Art der Einführungstage stark von den Umständen im jeweiligen Unternehmen abhängig zu machen. »Bei Webasto wurden bereits die unterschiedlichsten Varianten gestaltet - von einer Vermittlung der Inhalte bei einem fünftägigen Aufenthalt in einer Jugendherberge bis hin zu Einführungstagen im Unternehmen, ausschließlich mit externen Trainer.«

Die Arbeit am Konzept beginnt jeweils im Mai. Webasto evaluiert die Einführungstage mit jedem Jahrgang: Etwa sechs Monate nach dem Start erhalten die Auszubildenden einen Fragebogen. Jedes Jahr gibt es daher kleinere oder auch größere Modifikationen.

Vom Ende der Einführungstage bis zum erfolgreichen Bestehen der Probezeit

Bei der Auswahl der ersten Ausbildungsabteilung achtet Webasto darauf, dass der Auszubildende weder über- noch unterfordert wird. Wichtig sind vor allem in den ersten Monaten regelmäßige Feedbackgespräche sowohl mit dem Abteilungsausbilder als auch mit der Ausbildungsleitung - letztere einzeln und auch mit dem gesamten Jahrgang. Zusätzlich gibt es Wiederholungsschulungen zu Themen, die in den Einführungstagen behandelt wurden. So werden eventuell offene Fragen beantwortet und die Nachhaltigkeit garantiert.

FAZIT: EIN ONBOARDING-PROZESS ZAHLT SICH AUS

Der Onboarding-Prozess dient laut Andrea Bodner der Förderung der Sozialisation, baut Ängste ab und stärkt das Selbstvertrauen. Mit gutem Ergebnis: 80 Prozent der Auszubildenden wollen auch nach der Ausbildung im Unternehmen bleiben. Von den zwischen 2008 und 2015 übernommenen Auszubildenden sind mehr als 70 Prozent heute noch im Unternehmen beschäftigt. »Das ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Werten gelungen ist.«

RAT DER AUTORIN

Unabhängig von der Größe des Unternehmens und unabhängig von der Höhe des Budgets sollte jedes Unternehmen die ersten Tage der Ausbildung nutzen, den neuen Auszubildenden einen sanften Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen sowie die Unternehmenswerte und -erwartungen zu kommunizieren. Dies sollte abwechslungsreich, mit viel Interaktion und vor allem mit viel Spaß geschehen.



ÜBER WEBASTO

Die Webasto Gruppe ist globaler innovativer Systempartner nahezu aller Automobilhersteller und zählt zu den 100 größten Zulieferern der Branche.

In seinen Kerngeschäftsfeldern entwickelt und produziert das Unternehmen Schiebe-, Panorama- und Cabriodächer sowie Thermosysteme.

Der Geschäftsbereich E-Solutions & Services für Batteriesysteme und Ladelösungen befindet sich im Aufbau.

Die Webasto Gruppe hat 2016 einen Umsatz von 3,2 Mrd. Euro erwirtschaftet und beschäftigt über 12.000 Mitarbeiter an über 50 Standorten.

BUCHTIPP

Es gibt mittlerweile sehr viele interessante Studien, die Aufschluss über die heutige Generationen und ihre Motive und Bedürfnisse geben. Dazu gehört zum Beispiel die McDonalds Ausbildungsstudie, die alle zwei Jahre in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach erscheint. Hier lohnt es sich immer, einen tieferen Blick hineinzuworfen und zu erfahren, was den jungen Menschen wichtig ist. Sehr empfehlenswert in diesem Zusammenhang ist auch das Buch »Generation Z - Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt« von Christian Scholz, erschienen im Wiley-VCH Verlag.

MIT GANZER KRAFT FÜR DIE AUSBILDUNG



KLEIN, ABER FEIN: DIE IHK ZU COBURG ARBEITET MIT EINER JURY, DIE KLARE VORSTELLUNGEN VON EINER MODERNEN AUSBILDUNG HAT.

Das Herz der IHK Ausbilderakademie Bayern sind ihre neun Jurys. Wer sind die Menschen, die sich dort ehrenamtlich engagieren? Wir fragen nach bei der Jury der IHK zu Coburg.

Was sollten die Leser über Ihren IHK-Bezirk wissen, was zeichnet ihn aus?

Rainer Kissing: Der IHK-Bezirk Coburg zeichnet sich durch eine hohe Ausbildungsdichte aus. Aktuell werden 2096 Auszubildende in über 80 Berufen und 354 Ausbildungsbetrieben ausgebildet. Einige Unternehmen können ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen: Jedem Ausbildungsplatzsuchenden stehen 1,5 Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Ein Schwerpunkt der Ausbildung liegt bei den Berufen des Maschinen- und Anlagenbaus und Automotiv. Der ausbildungsstärkste Ausbildungsberuf ist der Kaufmann für Versicherung und Finanzen, der zum überwiegenden Teil bei der HUK-Coburg ausgebildet wird. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei der Polstermöbelindustrie.

Olaf Tendra: Der IHK-Bezirk ist sehr klein und damit sehr regionsorientiert. Die Entscheidungswege sind kurz und die IHK ist, was Kurse und Weiterentwicklung angeht, sehr teilnehmer- und lösungsorientiert.

Sie engagieren sich ehrenamtlich bei der Ausbilderakademie – neben Ihrer eigentlichen Arbeit. Warum?

Tendra: Weil Ausbildung unsere Zukunft ist! Es liegt mir am Herzen, dass sowohl Ausbilder top qualifiziert sind als auch Azubis eine individuelle und stärkenorientierte Ausbildung erfahren.

Doris Köhler: Um den hohen Qualitätsstandard zu sichern, neue Trends und Entwicklungen zu unterstützen und zu begleiten.

Michael Krauß: Speziell ich als Rentner habe die Möglichkeit, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen, die mir am Herzen liegt. Mir ist es besonders wichtig, einen Beitrag zur Gewichtung der beruflichen Erstausbildung zu liefern.

Was macht einen guten Ausbilder aus?

Kissing: Neben der reinen Ausbildungstätigkeit, also dem Vermitteln von Fertigkeiten und Kenntnissen, brauchen Ausbilder mehr denn je Einfühlungsvermögen und Toleranz – und sie müssen die jugendspezifischen Probleme verstehen.

Köhler: Sie müssen auch Vorbild sein, Jugendliche führen und sich Zeit für deren Probleme nehmen

Tendra: Ich sehe zwei Komponenten: Das Ziel im Auge behalten – also die hochqualifizierende und qualifizierte Ausbildung. Wichtig sind auch ein hoher Grad an Selbstreflexion und der Wille, sich stets weiterzuentwickeln und sich und die Ausbildung im Unternehmen zu verbessern

Weshalb ist Ihnen die kontinuierliche Weiterbildung von Ausbildern so wichtig?

Kissing: Mit der bestandenen Ausbildeignungsprüfung kann ich im Unternehmen ausbilden. Der Umgang mit den zumeist jungen Menschen erfordert darüber hinaus fachliche, pädagogische und nicht zuletzt psychologische Kenntnisse. Hier ist es –insbesondere im Umgang mit schwierigen Jugendlichen – wichtig, sich weiterzubilden.



RAINER KISSING

leitet seit 1994 den Bereich der beruflichen Bildung der Industrie- und Handelskammer zu Coburg. Er ist Diplom-Betriebswirt (FH) mit einem Zusatzstudium der Pädagogik. In der IHK ist er Ansprechpartner für alle Fragen der Aus- und Weiterbildung und für die interne Ausbildung der Kaufleute für Bürokommunikation.



OLAF TENDERA

ist Diplom-Betriebswirt (FH) und war über zehn Jahre Ausbildungsleiter und Leiter der Personalentwicklung bei einer oberfränkischen Sparkasse. Seit mehr als zehn Jahren ist er als selbstständiger Trainer und Coach für die IHK zu Coburg und viele Firmen in den Bereichen Führung, Ausbildung, Weiterbildung etc. tätig.



DORIS KÖHLER

ist beratende Betriebswirtin und seit 1984 als Unternehmensberaterin, zudem seit 1989 als Dozentin in der Erwachsenenbildung tätig. Seit September 2016 leitet sie den Bereich Weiterbildung bei der IHK zu Coburg.



MICHAEL KRAUSS

war nach dem Studium zum Lehramt an Gymnasien zunächst Kommunikations- und Verhaltenstrainer und anschließend bis zum Eintritt in den Ruhestand 20 Jahre lang Ausbildungsleiter bei der HUK-Coburg. Ebenso lange fungierte er als Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der IHK zu Coburg.

Krauß: Und gerade auf pädagogisch-methodischem Gebiet gibt es immer wieder neue Aspekte und Anregungen.

Köhler: Die betrieblichen Anforderungen sind ständig in Bewegung, auch darauf müssen sich Ausbilder einstellen.

Warum sollte ich mich als Ausbilder zertifizieren lassen?

Tendra: Weil ich dann ständig an mir und meiner Qualität arbeite. Weil ich meinem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffe, da junge Menschen sehr wohl danach gehen, wo sie sehr gut ausgebildet werden. Und weil ich damit meinen Marktwert steigere.

Köhler: Weil ich mein Selbstbild schärfe, die Qualität auf einem hohen Level zu halten und neue Entwicklungen mitzubekommen.

Krauß: Und weil es nach außen zeigt, dass ich als Ausbilder mehr bin als ein reiner Wissensvermittler.

Welche Rolle werden Ausbilder im Unternehmen zukünftig spielen?

Köhler: Sie werden noch mehr in den Mittelpunkt der einzelnen Betriebe rücken und eine Schlüsselfunktion darstellen.

Tendra: Die Frage ist eigentlich nicht richtig formuliert: Ausbilder hatten schon immer einen hohen Stellenwert und damit eine extrem wichtige Rolle in Unternehmen, da sie die Zukunft der Unternehmen sichern.

Kissing: Auf die Ausbilder kommen verantwortungsvolle neue Aufgaben zu. Es zeigt sich, dass vermehrt Jugendliche mit Defiziten in die Ausbildung kommen. Sie brauchen mehr Fürsorge und Energie als die üblichen Auszubildenden. Auch der Umgang mit jungen Auszubildenden mit Migrationshintergrund stellt die Ausbilder vor neue Herausforderungen.

Sie beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Ausbildung. Wo sehen Sie Nachholbedarf?

Krauß: Die Unternehmen sollten Ausbildung nicht nur als Pflichterfüllung politischer Forderungen sehen, sondern als gewinnbringende Investition in die Zukunft.

Tendra: Dem Thema Ausbildung wird insgesamt ein zu geringer Stellenwert eingeräumt. Ausbildung bedeutet, die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Ausbildung bedeutet auch zu investieren - und zwar hauptsächlich in Zeit. Aus diesem Grund sollte Auszubildenden bzw. auch dem auszubildenden Personal mehr Zeit eingeräumt werden. Häufig läuft das Thema Ausbildung nebenher und Ausbilder haben mannigfaltige Zusatzaufgaben, die ihnen die Zeit für die Weiterentwicklung der Ausbildung nehmen.

Kissing: Das Ausbildungsengagement der Unternehmen in unserer Region ist beispielhaft. Um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel vorzubeugen, ist es aber sinnvoll, das Ausbildungsengagement noch zu erhöhen.



IHK Ausbilderakademie Bayern
Despag-Strasse 4 a
85055 Ingolstadt
Telefon: 0841 93871-50
www.ihk-ausbilder.de



Eine Initiative der Bayerischen Industrie- und Handelskammern

Gefördert von 2009 bis 2013 durch das damalige Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie und aus Mitteln des Europäischen Fonds (EFRE) für regionale Entwicklung



»Investition in Ihre Zukunft«



IMPRESSUM
Newsletter 01.2017 der IHK Ausbilderakademie Bayern
Redaktion | bueroschwarzott.de
Gestaltung | krugsperger.com
Fotos | ABG, IHK, Ritchie Herbert, Webasto.