

ASNB

Reihe Ausbildungsbroschüren

Teil II „Onboarding“



AUSBILDUNG STÄRKEN NACHWUCHS BINDEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be  **Berlin**



Sanitär || Heizung || Klempner || Klima
INNUNG BERLIN

Inhalt

1. Vorwort.....	4
2. Einleitung.....	5
3. Willkommenskultur	7
(1) Willkommensmappe	7
(2) „Begrüßungspaket“	9
(3) Vorstellungsrunde und Ansprechpartner	10
(4) Ausbildungsplan	11
(5) Perspektivgespräch	13
4. „Der erste Tag“	14
5. Probezeit	18
6. Leitfaden Praktikum.....	20
7. Resümee	25
8. Kontakte	26

Vorwort

Die vorliegende Broschüre ist im Rahmen des von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales geförderten Modellprojekts „Ausbildung stärken - Nachwuchskräfte binden“ entstanden. Sie ist Teil der Reihe „Ausbildungsbroschüren“ herausgegeben von der Innung Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) Berlin. Mit den Broschüren möchten wir Betrieben einige Hinweise und Empfehlungen an die Hand geben, um die Ausbildungsqualität zu erhöhen.

Alle Inhalte der Broschüren wurden aus unserer wissenschaftlichen Studie abgeleitet und in enger Zusammenarbeit mit Ihren Kolleg*innen des SHK-Handwerks entwickelt. Wir hoffen, dieser Praxisbezug macht die Hinweise nachvollziehbar und bringt Spaß bei der Lektüre.

Wir wissen, dass je nach Betriebsgröße manche Empfehlungen schwieriger umzusetzen sind als andere. Sprechen Sie uns bitte an – gemeinsam finden wir eine Lösung.

Herzliche Grüße,

IHRE INNUNG SHK BERLIN

Einleitung

Die Entscheidung, Anlagenmechaniker*in SHK zu werden, ist für die wenigsten Jugendlichen die Wahl ihres Wunschberufs. Nichtsdestotrotz haben sich, aus den unterschiedlichsten Gründen, viele Jugendliche für diese Ausbildung entschieden. Der Entschluss Anlagenmechaniker*in SHK zu werden, ist oft zufällig gewesen oder sogar nur eine Notlösung. Die Festlegung auf den Beruf ist daher in vielen Fällen brüchig und nicht von Dauer.

Unsere Studie hat gezeigt, dass gerade zu Beginn der Ausbildung die Weichen für den weiteren Verlauf gestellt werden. Wir sollten Auszubildende also in ihrer Entscheidung, Anlagenmechaniker*in SHK zu werden, bestärken und ihnen die Vielseitigkeit und interessanten Seiten des Berufs schon zu Beginn der Ausbildung aufzeigen. Diese entscheidende Phase nennen wir Onboarding.

Die Zeit des „Onboardings“ spielt eine große Rolle, wenn es darum geht, die Jugendlichen an das SHK-Handwerk und Ihren Betrieb zu binden. Onboarding beginnt oft schon beim Einstellungspraktikum und den entsprechenden Bewerbungsgesprächen.

Onboarding ist ein Prozess und verläuft für jede Azubi-Betrieb-Beziehung anders. Onboarding kann daher nicht an vorgegebenen Zeiträumen festgemacht werden. Das positive Ergebnis eines Onboarding-Prozesses ist eine strapazierfähige Verbindung zwischen Betrieb und Auszubildenden und eine wechselseitige Verpflichtung auf die bevorstehende Ausbildung. Und damit ist nicht einfach die Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags gemeint.

Sondern „an Bord“ sind die neuen Auszubildenden vermutlich erst einige Zeit später – das kann bereits nach einem Monat passiert sein oder geschieht erst nach einem halben Jahr. Vielleicht erinnern Sie sich noch, ab welchem Zeitpunkt Sie sich Ihrem Ausbildungsbetrieb zugehörig gefühlt haben?

Willkommenskultur

Eine Willkommenskultur ist die betriebsinterne Etablierung von Routinen, die dazu dienen, die neuen Auszubildenden in den Betrieb zu integrieren. Übergeordnetes Ziel ist es, die Jugendlichen frühestmöglich zu binden und damit Abbrüche zu vermeiden. Wir geben **fünf Empfehlungen** für eine Willkommenskultur mit „Klebeffekt“.

» Aber die [Ausbilder] müssen natürlich anders auf die jungen Menschen eingehen, als sie es früher gemacht haben. Da war halt: Komm los, zieh mit hier, hau doch mal rein, du bist doch kein Mädchen. Das sind die falschen Sprüche für die heutige Zeit.“ (Ausbilder) «

1 WILLKOMMENSMAPPE

Am Anfang einer Ausbildung ist Vieles neu. Jugendliche stellen sich Fragen, die für Sie Normalität sind. Was mache ich, wenn ich krank bin? Wann brauche ich einen Krankenschein und wen muss ich bei Krankheit anrufen? Was mache ich, wenn ich mich verspäte? Gehe ich in Arbeitsklamotten zur Weihnachtsfeier oder nicht? Diese Fragen können für Auszubildende in bestimmten Situationen zu Problemen werden und sich negativ auf den

Ausbildungsalltag auswirken. In einer Willkommensmappe können die entsprechenden Antworten gesammelt sein und am ersten Tag übergeben werden.

Eine Willkommensmappe ist eine freiwillige Geste, die wie der Name schon sagt, Ihre neuen Auszubildenden willkommen heißt und sie mit den wichtigsten Informationen zu ihrem Betrieb und der Ausbildung versorgen soll. Die Gestaltung und der Inhalt der Mappe steht Ihnen frei, wir empfehlen das Formale mit dem Nützlichen zu kombinieren und würden die Mappe wie im blauen Kasten rechts befüllen.

Vergessen Sie bitte nicht: eine Willkommensmappe sollte auch ein freundliches Anschreiben enthalten, das die Auszubildenden begrüßt und ihre Freude und positiven Erwartungen zum Ausdruck bringt.

Berichtshefte sind – ebenso wie der betriebliche Ausbildungsplan – zentrale Bestandteile der Ausbildung (s. Ausbildungsbroschüre 3). Um Missverständnisse zu vermeiden, sollten Sie gleich zu Beginn den Umgang mit den Heften regeln. Machen Sie Ihre Erwartungen hinsichtlich des regelmäßigen Vorlageturnus und der gewünschten Inhalte deutlich.

INHALT WILLKOMMENSMAPPE:

- ✓ Kopie des Ausbildungsvertrags (Pflichtunterlagen)
- ✓ Ausbildungsordnung (Pflichtunterlagen)
- ✓ Betrieblicher Ausbildungsplan (Pflichtunterlagen)
- ✓ Informationsblatt zu betriebsinternen Verhaltensregeln (Krankmeldungen, Urlaubsanträge, Pausenregeln, etc.)
- ✓ Ansprechpartner*innen und wichtige Telefonnummern
- ✓ Berichtsheft(e)
- ✓ Ausbildungsordner
- ✓ ...und was auch immer Sie als wichtig erachten 😊

2 „BEGRÜSSUNGSPAKET“

Die Identifikation mit ihrem Betrieb gelingt sehr gut über das Firmenlogo. Zu Beginn der Ausbildung sollten die neuen Auszubildenden mindestens ein T-Shirt mit Firmenlogo erhalten, wenn nicht sogar einen kompletten Satz Arbeitskleidung. Vorgeschrieben ist zwar lediglich die Kostenübernahme bei vom Betrieb vorgeschriebener Kleidung und Arbeitsschutzausrüstung.

Allerdings bietet eine komplette Erstausrüstung Gelegenheit, den Auszubildenden auf besondere Art willkommen zu heißen. Unterschätzen Sie nicht den bindenden Aspekt dieser „Zeremonie“.

» Und war denn auch so, wo ich meine Arbeitsklamotten bekommen habe, direkt nach Hause mit freudigem Lächeln und ja, keine Ahnung, hab mich halt sehr gefreut.« (Auszubildender)

Die Bereitstellung von Schulsachen ist zwar keine Pflicht, wäre aber ebenfalls eine schöne Geste. Sind Ihnen die Kosten zu hoch, könnten die benötigten Bücher bspw. im Verleihsystem über mehrere ihrer Auszubildenden weitergegeben werden.

3 VORSTELLUNGSRUNDE / ANSPRECHPARTNER

Die Vorstellungsrunde zum Start der Ausbildung ist nicht deshalb wichtig, damit sich die Auszubildenden alle Namen merken, sondern damit sie ein Gefühl für den Betrieb bekommen. Sie sollten nicht nur in der Verwaltung begrüßt werden, sondern auch auf der Baustelle und an allen anderen Orten.

In den ersten Wochen ist es ratsam, den Auszubildenden auch auf persönliche Eigenheiten der Mitarbeitenden hinzuweisen (bspw. sind einem Kollegen die Pausen nicht so wichtig oder

eine Kollegin pflegt ihr Werkzeug besonders). Das erleichtert den Umgang und verhindert womöglich, dass die Jugendlichen in „Fettnäpfchen treten“.

Für Sicherheit in der Anfangszeit sorgen direkte Ansprechpartner*innen. Diese könnten als „Ausbildungspartner*innen“ fungieren – auch wenn Auszubildende zwischenzeitlich bei anderen Kolleg*innen eingesetzt werden. Ähnlich wäre ein Azubi höherer Lehrjahre als Kontaktperson denkbar. Auch wenige Monteur*innenwechsel zu Beginn können das Selbstvertrauen der Auszubildenden fördern.

Die Vorstellung muss sich aber nicht nur auf die Kolleg*innen Ihrer Firma beschränken. Sie können auch den Betrieb an sich zeigen. Durch eine Rundfahrt zu Ihren Baustellen und Projekten in der Stadt erhalten die Azubis einen ersten Einblick in ihre Arbeitsgebiete und die von ihnen geforderte Mobilität in Berlin.

4 AUSBILDUNGSPLAN

Azubis stehen am Anfang der Ausbildung vor einer besonderen Herausforderung. Sie besitzen noch nicht den Blick für die komplexen Anlagen und Systeme. Das Verstehen und Begreifen von isolierten Arbeiten bzw. Arbeitsschritten und Teilsystemen ist schwierig und kann zu Unsicherheit und Frustration führen.

Dem kann in der Anfangszeit durch einen Ausbildungsplan und logisch aufeinander aufbauenden Ausbildungsschritten entgegengewirkt werden.

Ein auf Azubis geschnittener Ausbildungsplan dient ihnen als Tätigkeitsvorschau und bringt Erwartungssicherheit. Selbst eine grobe Planung zeigt ihnen, dass ihre Ausbildung Struktur besitzt. Langfristig wird der Azubi die Zusammenhänge zwischen den Tätigkeiten erkennen und/oder gemeinsam mit Ihnen anhand des Plans besprechen.

Wir empfehlen, die Azubis in den ersten Tagen bereits „leichte“ Arbeiten verrichten zu lassen, anstatt sie nur zu Zuschauer*innen zu machen.

Denken Sie vor Beginn der Ausbildung über folgende Punkte nach. Mit welchen Arbeiten beginnt die Ausbildung? Geht es von allgemeinen Aufgaben hin zu speziellen Tätigkeiten? Sind Azubis zuerst auf dem Bau und kommen dann in den Kundendienst? Wann wäre ein guter Zeitpunkt für Werkstatttage, Werkstoff- und Materialkunde im Lager? Welche Arbeiten kann ich den Azubis bereits in der ersten Woche machen lassen, bspw. Löcher bohren und Rohrschelle setzen?

Fragen Sie sich immer, was die Azubis über den Betrieb und die erste Woche zu Hause erzählen sollen!

5 PERSPEKTIVGESPRÄCH

Ein strukturierter Ausbildungsstart gibt Auszubildenden Sicherheit. Was passiert in den ersten Wochen und Monaten? Wozu lerne ich das? Was ist der Mehrwert? Das sind Fragen, die die Jugendlichen vermutlich umtreiben. Es kann sinnvoll sein, bereits in den ersten Wochen Anreize zu setzen (eventuell existiert ein Bonussystem im Betrieb) und Optionen aufzuzeigen (Übernahmeregelungen und Karrierechancen). Gespräche mit den Auszubildenden eröffnen ihnen Perspektiven – mindestens für das erste Halbjahr. Haben Sie ein offenes Ohr.

Hier sind auch die Ausbilder*innen gefragt. Welche Personen im Betrieb sind besonders engagiert und geben ihren Enthusiasmus an die Jugendlichen weiter? Mit welchen Aufgaben wecke ich Neugier und motiviere Azubis?

Führen Sie spätestens 14 Tage nach dem Start ein erstes Auswertungsgespräch. Organisieren Sie bspw. einen Azubi-Tag (wenn Sie mehrere Auszubildende im Betrieb beschäftigen) oder Gespräche gemeinsam mit den Ausbilder*innen. Machen Sie sich also Gedanken über einen geeigneten Rahmen des Gesprächs. Lassen Sie sich die Erlebnisse der Auszubildenden schildern und hören Sie aufmerksam zu. Geben Sie sich wechselseitiges Feedback und erfahren Sie so, was im Ausbildungsalltag gut läuft und/oder was in Zukunft geändert werden kann – im Betrieb und bei den Azubis.

„Der erste Tag“

Wie gestalten Sie den ersten Tag? Machen Sie etwas Besonderes, bspw. ein Willkommens-Frühstück? Planen und achten Sie auf wichtige Aspekte, wie persönliche Begrüßung durch Betriebsinhaber, Rundgang bzw. Rundfahrt zu den Kolleg*innen, formelle Einweisung (Arbeitszeiten etc.) und Erläuterung von Sicherheitsbestimmungen?

Im Folgenden schildern vier SHK Betriebe, wie der erste Tag bei Ihnen abläuft.

BEISPIEL 1:

„Also das ist bei uns so, den ersten Tag gestalten wir mit allen Auszubildenden, dass die dann erst mal so Kennenlernspiele durchführen. Dann gibt es bei uns zusätzlich noch Azubi-Supporter – das sind Mitarbeiter, die erst vor kurzem ihre Ausbildung beendet haben und die sozusagen noch in Erinnerung haben, wie die Ausbildung so war. Da haben die Azubis immer jemanden als Ansprechpartner, wenn sie irgendwo ein Problem haben. Und dazu kriegen die neuen Auszubildenden immer Paten an die Seite gestellt, die sozusagen noch direkt in Ausbildung sind, wo sie halt so ein bisschen dieses Alltägliche abfragen können. Und dann Rundgang durch das Unternehmen, dann im Prinzip auch nochmal die entsprechenden Ausbilder

kennenlernen. Dann gibt es im Prinzip auch ein gemeinsames Essen, wo nur die Auszubildenden auch mit den Paten rausgehen und im Prinzip sich da auch nochmal besser kennenlernen, damit die sich auch untereinander wirklich schnell vernetzen. Dann gibt es die große Zeremonie des Einkleidens, was immer ein freudiges Rumgehüpfe ist. Ja, dann haben wir eigentlich die Sachen und dann ist im Prinzip noch Materialkunde, dass sie da einen Einblick kriegen. Am nächsten Tag ist meistens das Kick-off oder halt noch ein Tag in der Werkstatt und am Tag nach dem Kickoff beginnt der normale Alltag.“

BEISPIEL 2:

„Natürlich ist hier ein bisschen Werkstatt und Einarbeitung und die grundlegenden Unfallverhütungsvorschriften, diesen Spaß gibt man ihnen mit und Schutzbekleidung, Schutzbrillen, Arbeitsschuhe, Arbeitsklamotten werden dann ja auch mitgegeben. Gehörschutz und so weiter, und so fort. Also die ersten zwei, drei Tage sind sie da bei mir an der Hand und kriegen die grundlegenden Informationen, was das angeht schon mit. Und sonst sind sie dann dabei und helfen dem Gesellen.“

BEISPIEL 3:

„Wir haben ab diesem Jahr jetzt endlich einen zweitägigen Einführungsblock, wo wir die Auszubildenden wirklich mal intensiv zur Seite nehmen, ihnen ein paar grundsätzliche Informationen zum Unternehmen, zu Abläufen, zu Formalien, was ist ein Baustellenzettel, was ist ein Aufmaß, warum musst du ein Berichtsheft führen, der Arbeitsschutz und alle solche Dinge. Auch mal so ein paar kleine Übungsaufgaben, um mal so ein bisschen zu schauen, wie weit ist Verständnis für Theorie da. Also mal eine Flächenberechnung, mal ein Massenauszug, um wirklich mal so zu gucken wo hakt es, um dann auch konzentriert zu sagen, da wäre noch eine Nachhilfe super. Und dann geht es in die Ausbildung.“

BEISPIEL 4:

„Am ersten oder je nachdem dritten September treffen sich alle hier, kriegen ihre Azubimappe und werden erst mal mit Informationen überschüttet. Und dieses Jahr habe ich neu: zwei Wochen sind die bei uns Lager und feilen und feilen und feilen, dass sie son bisschen Gefühl fürs Material bekommen. Auch die Monteure bei uns drüben im Lager sehn dann schon mal, was kommt da als nächstes auf sie zu. Und dann sind die

noch mal 2 Wochen bei nem Großhändler von uns im Praktikum um Materialkenntnisse zu kriegen, also so, was is n 3/4 Zoll und was is nen Rohrstück, was is n Übergangsstück, was is ne Muffe, so dass sie alles mal in der Hand hatten. Und dann geht's weiter zu den Monteuren und dann ist die Schonzeit vorbei.“

Der „erste Tag“ kann also ganz unterschiedlich aussehen – aber auch mehrere Tage oder Wochen dauern. Sicherlich haben größere Betriebe mehr Möglichkeiten bei der Gestaltung, aber auch kleinere Firmen können den Einstieg individuell nach ihren Möglichkeiten organisieren.

Manchmal hilft es einfach, sich an seinen eigenen ersten Tag in der Ausbildung zu erinnern. Überlegen Sie, was Ihnen gefallen hat und was nicht.

Probezeit

Die Probezeit ist Kennenlernzeit! Nutzen Sie die ersten Monate, um etwas über Ihre Auszubildenden zu erfahren und geben Sie Einblick in Ihren Berufsalltag (s. auch Ausbildungsbroschüre 1). Denken Sie immer daran: Auszubildende sind Nachwuchshandwerker*innen, keine Hilfskräfte.

Sie werden übrigens schnell feststellen, dass Sie zu Beginn der Ausbildung auch schnell Nachhilfe bei Benimmregeln und Verhaltensweisen geben müssen.

» Das sind eigentlich so normale Dinge, die man Kindern so beibringen sollte, aber manchmal ist man da voll überrascht, dass das nicht so ist. Dann machen wir es halt.« (Betriebsinhaber)«

Die neuen Auszubildenden sind noch keine Gesell*innen, oft sind sie noch nicht volljährig. Prüfen Sie Ihre Erwartungshaltung gegenüber den Jugendlichen. Was kann ich am Anfang einer Ausbildung verlangen, was kann ich zumuten? Glücklicherweise liegt im jungen Alter der Auszubildenden auch Entwicklungspotential. Die Azubis werden vermutlich im Laufe der Ausbildung in den Beruf hineinwachsen – sowohl körperlich als auch mental. Vergessen Sie bitte nicht: Wer ausbildet, braucht Geduld!

Vermitteln Sie den Jugendlichen eine positive Grundeinstellung. Geben sie klare Handlungsanweisungen, damit Auszubildende wissen, was zu tun ist, und was von ihnen gefordert wird. Ausbilder*innen und Mitarbeiter*innen sollten sich genau so verhalten, wie sie es von den Azubis erwarten. Dann bietet die Probezeit die Chance, sich aufeinander einzustellen.

Leitfaden Praktikum

Aus Betriebssicht stellen Praktika die geeignetste Art dar, eine Eignungsprüfung bei Jugendlichen durchzuführen. Eignungsprüfung bedeutet vor allem Beobachtung und Einschätzung von Sozialkompetenzen und Persönlichkeit.

»Und was ich kennenlernen kann in der Zeit ist seine Einstellung, seine Persönlichkeit vielleicht, ob er Lust hat, ob er neugierig ist, wie er sich artikuliert, alles sone Sachen kann ich feststellen in einem Praktikum.« (Ausbildungsverantwortliche)«

Rein formal werden verschiedene Arten unterschieden: Schnupperpraktikum für Schüler*innen und Schülerbetriebspraktikum in der 8. und 9. Klasse einerseits und freiwilliges (Ferien-)Praktikum andererseits. Falls es Ihnen nicht möglich ist, Praktika durchzuführen, können im Vorfeld einer Vertragsanbahnung auch Gespräche und Tests eingesetzt werden.

Viele der Hinweise und Empfehlungen, die für Willkommenskultur und Probezeit gelten, können auch auf die Durchführung eines Praktikums zur Eignungsprüfung übertragen werden. Letztendlich präsentieren sich Betriebe bereits zu diesem Zeitpunkt

und können auf die Entscheidungen der Jugendlichen Einfluss nehmen. Gute Planung und ein strukturiertes Praktikum machen nicht nur einen guten Eindruck, sondern helfen Ihnen selbst, eine gute Auswahl zu treffen.

**Wir haben 6 Leitlinien aufgestellt,
die für ein zweckgerichtetes
Praktikum wichtig sind.**

1. EINBLICK GEWÄHREN

Lassen Sie die Jugendlichen ausreichend Mitlaufen. Sie sollen sich alles Anschauen und in den Beruf hineinschnuppern. Jugendliche sollen abschätzen können, wie sich der Beruf gestaltet und ob er was für sie ist. Nehmen Sie sich Zeit, die Jugendlichen im Gespräch kennenzulernen, und bieten sie die Chance, dass Jugendliche sie und die Mitarbeiter*innen näher kennenlernen.

2. VIELSEITIGKEIT DARSTELLEN

Inspirieren Sie die Jugendlichen, indem sie ihnen viele Arbeitsbereiche und Aufgaben zeigen. Abwechslungsreiche Blickwinkel, der Maschinenpark, die Werkstatt und „Musterkolleg*innen“ zeigen die Attraktivität des Berufs. Durch möglichst viele, abwechslungsreiche „Vorführungen“ soll gewährleistet sein, dass kein falscher Eindruck vom Beruf entsteht.

3. KOMPETENZEN CHECKEN

Beobachten Sie und Ihre Kolleg*innen die Jugendlichen und sprechen sie mit ihnen. Finden Sie die Interessen der zukünftigen Auszubildenden heraus, prüfen sie die Sozialkompetenzen. Lassen Sie kleine Arbeiten verrichten. Ist die Praktikantin/der Praktikant eigeninitiativ, denkt sie/er mit und stellt sie/er Fragen? Dies sind Indizien für eine mögliche Eignung.

4. DAUER FESTLEGEN

Machen Sie sich klar, was Sie konkret über die Jugendlichen herausfinden wollen. Überlegen Sie, welchen Zeitraum Sie dafür benötigen: 1 Woche oder Wochen? Manchmal können auch 3 Tage reichen, wenn das Praktikum bspw. mit einem ausführlichen Gespräch kombiniert wird.

5. WERTSCHÄTZUNG BIETEN

Geben Sie den Jugendlichen das Gefühl, willkommen zu sein. Persönliche Begrüßung und eine Vorstellungsrunde vereinfachen den Start. Bieten Sie den Jugendlichen eine feste Ansprechperson. Auch wenn Sie dazu nicht verpflichtet sind, erstatten Sie den Praktikant*innen die Fahrtkosten oder zahlen Sie einen symbolischen „Lohn“ (Taschengeld). Solch eine Geste bringt Ihnen Prestige.

6. PRAKTIKUM AUSWERTEN

Werten Sie mit der/dem Praktikant*in die Zeit im Betrieb aus. Lassen Sie die Tage Revue passieren und fragen Sie: Was hat Ihnen gefallen, was nicht? Lassen Sie die Jugendliche ihre Eindrücke schildern und geben sie die Möglichkeit, offene Fragen zu beantworten. Halten Sie ggf. Rücksprache mit Kolleg*innen und Monteur*innen – deren Urteil hat Wert.

AUSBILDUNG STÄRKEN NACHWUCHS BINDEN



Sanitär | Heizung | Klempner | Klima
INNUNG BERLIN

100% AUSBILDUNG



- Informationen zum 1. Tag versendet
- Ansprechpartner*in festgelegt
- Arbeitskleidung bereitgestellt
- Tätigkeiten erste Woche geplant
- Vorstellungsrunde durch Chef vorbereitet
- Azubi in Berufsschule angemeldet

Bei Bedarf kontaktieren Sie Ihre Innung!

Weitere Informationen für einen gelungenen Ausbildungsstart finden Sie hier:
https://www.shk-berlin.de/fileadmin/shkneu/Dateien/_I-Ausbildungsstart_2019.pdf

+++ ACHTUNG: NEUE AZUBIS KOMMEN +++ 01. SEPTEMBER IST AUSBILDUNGSSTART +++ ACHTUNG

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales **beim** Berlin

Resümee

Uns ist bewusst, dass jeder Betrieb seine eigenen Strategien und Routinen für eine erfolgreiche Ausbildung hat. Unsere Empfehlungen der Broschüre erheben auch nicht den Anspruch der Allgemeingültigkeit. Vielmehr sind diese eine Zusammenstellung von aus unserer Sicht guten Praxisbeispielen aus unseren SHK-Betrieben. Wir hoffen daher, dass Sie mit unserer Broschürenreihe wertvolle Tipps erhalten, die Sie bei Bedarf in Ihren Ausbildungsalltag einbauen können.

Die Broschüren sind Teil eines Modellprojekts. Als Maßnahmen gegen vorzeitige Vertragslösungen befinden sich die Broschüren in einer Erprobungsphase. Das bedeutet, dass wir sehr an Ihrem Feedback interessiert sind. Was gefällt Ihnen an der Broschüre? Was finden Sie besonders wichtig? Fehlen in Ihren Augen Inhalte? Was bereitet Ihnen „Bauchschmerzen“?

Wir werden die Broschüre regelmäßig den veränderten Anforderungen der Ausbildungspraxis anpassen. Ihre Anmerkungen können Sie an Herrn Dr. Biniok p.biniok@shk-berlin.de senden.

Kontakte

AUSBILDUNGSMANAGEMENT

Martina Rösch

☎ 030 / 49 30 03-52

✉ m.roesch@shk-berlin.de

LEHRLINGSVERWALTUNG UND PRÜFUNGSWESEN

Andrea Reuß

☎ 030 / 49 30 03-17

✉ a.reuss@shk-berlin.de

LEHRLINGSWART

Michael Peuler

ANSPRECHPARTNER*INNEN BEI DER HANDWERKSKAMMER BERLIN

AUSBILDUNGSBERATUNG

Siegfried Meyer

☎ 030 / 25 903-349

✉ smeyer@hwk-berlin.de

AUSSCHUSS FÜR LEHRLINGSSTREITIGKEITEN

Eva Taubert

☎ 030 25 903-344

✉ taubert@hwk-berlin.de

AUSBILDUNGS-WEBSEITE DER INNUNG SHK BERLIN

www.shk-berlin.de/kompetenzzentrum/ausbildung

REIHE „AUSBILDUNGSBROSCHÜREN“ DER INNUNG SHK BERLIN

Broschüre 1 „Einmaleins der Ausbildung“

Broschüre 2 „Onboarding“

Broschüre 3 „Ausbildungspraxis“

Broschüre 4 „Konflikte“

IMPRESSUM

Autoren: Dr. Peter Biniok, Andreas Otremba

Herausgeber: Innung SHK Berlin

Gestaltung & Produktion: Luecken-Design.de

Die Reihe „Ausbildungsbroschüren“ ist entstanden im Rahmen des Modellprojekts „Ausbildung stärken - Nachwuchskräfte binden“, gefördert durch:

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be  **Berlin**

ANSPRECHPARTNER
ERSTER TAG EINGEWÖHNUNG
ONBOARDING
AUSBILDUNGSVERTRAG
ONBOARDING PROBEZEIT
WILLKOMMENSKULTUR
ANSPRECHPARTNER
EINGEWÖHNUNG WILLKOMMENSKULTUR