

SHKperspektiven

Berichte aus der Innung

Ausgabe 2/2019

WIE KANN DIE AUSBILDUNG ANLAGENMECHANIKER*IN SHK VERBESSERT WERDEN? Eine Maßnahmenvorschau

**Veränderungen
„im Kopf“.** Wir wollen nicht, dass die Ju-

„Wir bilden aufgrund gesellschaftlicher Verantwortung und zur Bildung von Fachkräften aus.“ (Ausbilder)

Ausbildung ist in Bewegung! Die Innung schätzt sich glücklich, dass in Berlin viele Betriebe ausbilden. Das rechnen wir Ihnen angesichts der aktuellen Lage hoch an. Ausbildung verändert sich jedoch fortwährend und unsere Studie zeigt einige Verbesserungspotentiale. Daher haben und werden wir neue Maßnahmen entwickeln, um Sie bei der Ausbildung zu unterstützen.

Veränderungen vor Ort. Betriebliche Ausbildung ist ein System. Es besteht aus Ausbildungsbetrieben, die als Struktur den festen Rahmen bilden. Azubis durchlaufen immer wieder neu das System und sind am Ende – hoffentlich – Gesellen. Verbesserungen der Qualität des Systems (= Ausbildungsqualität) betreffen unserer Meinung nach in erster Linie die betrieblichen Aspekte. Aber nicht nur, auch Azubis können und müssen zu besserer Ausbildung beitragen.

gendlichen nur noch „mit Samthandschuhen angefasst“ und „in Watte gepackt“ werden. Azubis wissen, dass SHK-Handwerk oft auch dreckige und harte Arbeit ist. Und Azubis sind bereit zu arbeiten und haben den notwendigen Biss – sie wollen dafür jedoch Anerkennung.

Jugendliche denken heute anders als früher (Stichwort: „Generation Z“). Bedingungen dualer Ausbildung sind anders als früher (Stichwort: „Akademisierung“). Der Ausbildungsberuf hat sich auch verändert. *Aber:* Haben sich Betriebe und Ausbilder*innen den Veränderungen angepasst?

„Klar liegt es auch an irgendwelchen Meistern, die nie verstanden haben, dass man die Menschen nicht mehr brechen darf.“ (Betriebsinhaber)

„Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden“ (AS-NB)
Das von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales finanzierte Modellprojekt AS-NB hat zum Ziel, die Ausbildungsabbrüche beim Beruf Anlagenmechaniker*in SHK zu reduzieren und die Ausbildungsqualität zu erhöhen.

AUSBILDUNG STÄRKEN NACHWUCHS BINDEN



Wir meinen: Es braucht in manchen Fällen ein Umdenken und eine Veränderung betrieblicher Ausbildung. Aufgrund unserer Studie gibt es **Bedarfe für**

- eine verbesserte Willkommenskultur (Onboarding)
- eine verbesserte Ausbildungspraxis und Lernunterstützung
- eine verbesserte Wertschätzung.

Dafür haben wir folgende Maßnahmen geplant und wollen diese mit ihnen entwickeln und prüfen.

Maßnahmen konkret für Betriebe. Kernelemente der Maßnahmen sind eine neue Broschüren-Reihe, Online-Tools und verschiedene Veranstaltungen.

- (1) In der **Broschüren-Reihe** werden neben einer grundlegenden Einführung (Broschüre 1) zentrale Themen der Ausbildung adressiert (Broschüren 2 bis 4). Die Broschüren werden für die Betriebe erstellt und enthalten gesetzliche Grundlagen, Leitfäden und Handlungsempfehlungen. Wir entwickeln **Vorlagen und Muster**, damit aufwendige und komplizierte Dinge, wie einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, leichter fallen.
- (2) Wir werden **Seminare für Ausbilder*innen** anbieten, damit Weitergabe von Wissen und Umgang mit den Azubis im betrieblichen Arbeitsalltag noch besser werden und der tägliche Spagat zwischen Nachwuchsförderung und Auftragsabwicklung leichter gelingt.

- (3) Außerdem planen wir **Workshops zu Konfliktmanagement**, an denen sowohl Betriebsinhaber*innen, Ausbilder*innen als auch Azubis teilnehmen können. Und schließlich erarbeiten wir einen **Selbsttest für Betriebe**, damit diese ihre Ausbildungsqualität prüfen und Empfehlungen erhalten können.

Maßnahmen konkret für Azubis. Wir sprechen auch Azubis mit unseren Maßnahmen an.

- (1) Zu Ausbildungsbeginn sollen Jugendliche wissen, worauf sie sich konkret einlassen und welche (Verhaltens-)Regeln es bei der Ausbildung und in der SHK-Branche gibt. Dies wollen wir mit einem **Fakten-Check** und einer **Willkommensmappe** erreichen. Außerdem arbeiten wir an einem **Früherkennungssystem** von Ausbildungsabbrüchen.
- (2) In der Lernpraxis müssen Azubis auch eigenverantwortlich ihr Wissen verbessern. Wir erarbeiten **E-Learning-Konzepte** als Ergänzung zum Unterricht, bspw. für Nachhilfe in Mathematik in Kooperation mit der Berufsschule.
- (3) Der Austausch auf einem „**Bar Camp**“ stellt für Auszubildende einen geeigneten Rahmen dar, um sich die eigene Ausbildungssituation vor Augen zu führen. Der Austausch mit anderen Jugendlichen kann für die zukünftige Ausbildung motivierten und Sicherheit geben.

AUSBILDUNG STÄRKEN NACHWUCHS BINDEN



Passungen herstellen erfordert die Mitarbeit aller, die an Ausbildung beteiligt sind.

Wenn Sie uns durch **direkte Mitarbeit** unterstützen wollen, sprechen Sie uns an und geben Sie uns Feedback. Gerne laden wir Sie zu kommenden Workshops und/oder Umfragen ein.

Impressum

Herausgeber: Innung Sanitär Heizung Klempner Klima Berlin. Geschäftsstelle: Siegmunds Hof 18, 10555 Berlin (Mitte), Tel.: 39 92 69-0, Fax: 39 92 69-99, Internet: www.shk-berlin.de, E-Mail: info@shk-berlin.de

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Peter Biniok, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Modellprojekt „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden“

Jede Art der Vervielfältigung und Weitergabe, auch nur auszugsweise, ist nur mit Zustimmung der Innung SHK-Berlin gestattet.

be  **Berlin**

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales