

SHKperspektiven

Berichte aus der Innung

Ausgabe 1/2019

WIE STEHT ES UM DIE AUSBILDUNG ANLAGENMECHANIKER*IN SHK IN BERLIN? Ein Projektbericht

Prognose 2025! Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels hat sich in den letzten 5 Jahren die Zahl der SHK-Betriebe in der Hauptstadt halbiert. Berliner SHK-Betriebe müssen sich bei den Jugendlichen bewerben, damit diese eine Ausbildung bei ihnen anfangen. Auf einen Jugendlichen kommen 25 Ausbildungsbetriebe. Über die Hälfte der Azubis brechen noch im ersten Lehrjahr ihre Ausbildung ab. Vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen finden keine Mitarbeiter*innen und Nachfolger*innen und müssen aufgeben. Wie gelingt es nur, die wenigen Auszubildenden, die sich für das SHK-Handwerk interessieren, zu halten?

Ausbildung mehr in den Fokus Um Jugendliche, die eine Ausbildung beginnen, an das Gewerk zu binden, führt die Innung SHK Berlin das **Modellprojekt „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden“** durch. Ziel ist es, vorzeitige Vertragslösungen zu verhindern und Fachkräfte zu sichern. Passende Azubis zu finden ist schwierig. Daher sollen unsere Maßnahmen helfen, dass Betriebe und Auszubildende besser miteinander umzugehen. Grundlage ist eine empirische Studie.

Unsere Studie

Es wurden 24 **Interviews** geführt. 10 Gespräche mit Ausbildungsverantwortlichen und Ausbilder*innen in Betrieben, 6 Gespräche mit Personen des Lehrpersonals (der ÜBA und der Berufsschule) und 8 Gespräche mit Auszubildenden. An der darauf folgenden **Fragebogenstudie** haben sich 95 Personen aus Betrieben und 209 Azubis beteiligt.

„Wir haben nun mal keine Pädagogen auf der Baustelle, sondern gute Handwerker. Aber wir müssen sie an dieser Stelle, wenn wir ausbilden wollen, deutlich mehr befähigen, als das uns in der Vergangenheit deutlich war.“
(Ausbildungsverantwortlicher)

Es zeigt sich, dass für den Erfolg einer Ausbildung Betriebe und Azubis besser zueinander passen müssen. **Drei Bereiche** können bereits jetzt identifiziert werden, in denen diese Passungen verbessert werden können.

„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



Der erste Bereich betrifft „**Verpflichtungsarbeit**“. Damit ist die Einstiegsphase der Jugendlichen in eine Ausbildung gemeint. Betriebe müssen die Jugendlichen an den Ausbildungsberuf binden, sie eingewöhnen und eingliedern. Die neuen Azubis beginnen einen neuen Lebensabschnitt und müssen ihr Verhalten ändern.

1) Für die meisten Azubis ist Anlagenmechaniker*in SHK kein Wunschberuf (Abb. 2).



Abbildung 2

Jugendlichen sollten in der Einstiegsphase der Ausbildung **in ihrer Entscheidung bestärkt** und nicht abgeschreckt werden.

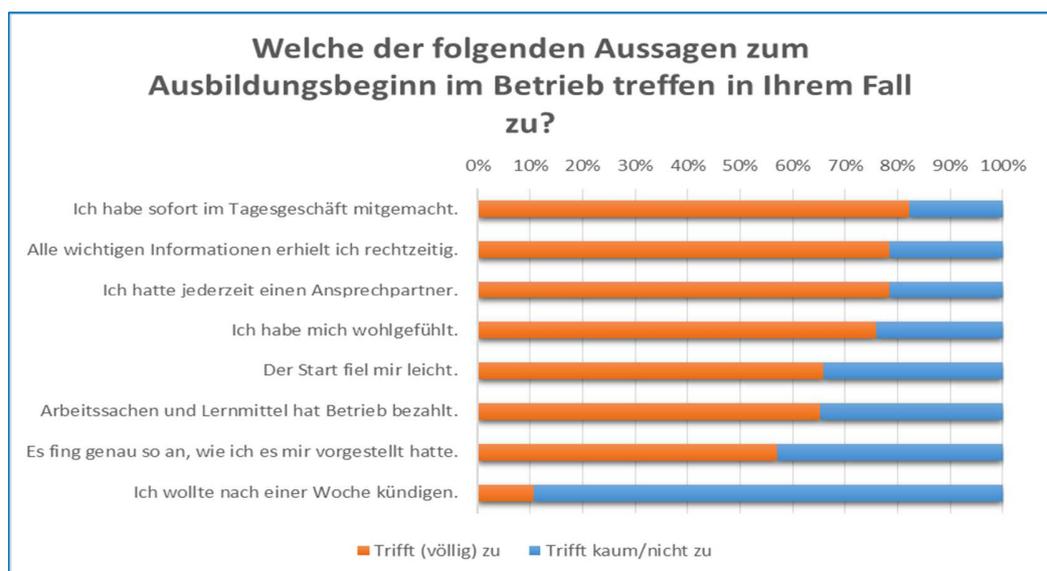


Abbildung 1

2) Azubis werden i.d.R. (82%) sofort in das Tagesgeschäft eingeführt (Abb. 1).

Den Jugendlichen muss **der Übergang von der Schule in das Berufsleben erleichtert werden** und sie sollten Schritt für Schritt an die Arbeit herangeführt werden.

3) Azubis stellen sich den Ausbildungsstart anders vor; sie finden ihn mühsam.

Die Jugendlichen sagen (Abb. 1), dass der Start **nicht leicht fiel (sagen 34%)** und/oder von **Unwohlsein begleitet wurde (bei 24%)**. So berichtet ein Azubi: „Also die Anfangszeit war sehr hart für mich [...] weil die gesagt haben: Du bist nur Stift, du machst jetzt, was wir sagen.“.

AUSBILDUNG STÄRKEN NACHWUCHS BINDEN



4) In den ersten Tagen spielt die Behandlung der Jugendlichen eine große Rolle.

Eine Lehrkraft meint dazu, dass die Azubis „von ihren Gesellen bzw. vom Betriebsinhaber **nicht unbedingt sehr freundlich** behandelt werden, so wie sie es eigentlich gewohnt sind von zu Hause.“. Es stellt sich die Frage, wie **Aufnahmerituale** und ein **angemessener Umgangston** aussehen müssen, damit der Einstieg der Jugendlichen ins Berufsleben **konfliktfreier** gelingt.

Fazit erster Bereich: Im Projekt sollen daher Maßnahmen für eine **Willkommenskultur mit „Klebeffekt“** geschaffen werden.

Der zweite Bereich betrifft „Zielarbeit“. Ziel der Ausbildung ist, die Prüfung zu bestehen. Betriebe müssen einen reibungslosen Ablauf der Ausbildung ermöglichen und Azubis müssen sich die nötigen Fähigkeiten aneignen.

5) *Ausbilder*innen brauchen mehr „Soft Skills“.*

Die **Fachkenntnisse** der Ausbilder werden von den Azubis zu 95% als sehr gut eingeschätzt. Verbesserungsmöglichkeiten gibt es bei den „**Soft Skills**“. Ausbilder*innen sind eher kaum qualifiziert bei **Einfühlungsvermögen (22%)** und bei der Art und Weise der **Wissensvermittlung (18%)**.

6) Die Ausbildungsorganisation kann verbessert werden.

Die Auszubildenden geben an, in **54% keine regelmäßigen Besprechungen** der Ausbildung zu haben und in **48% der Fälle würde kein Ausbildungsplan** vorliegen.

7) *Betriebe wünschen sich mehr „Biss“ von den Azubis.*

Azubis mangelt es an wichtigen Eigenschaften und Kompetenzen (Abb. 3). Betriebe sind wenig oder unzufrieden mit **Fachkompetenz (41%)** und mit **Durchhaltevermögen (32%)**.

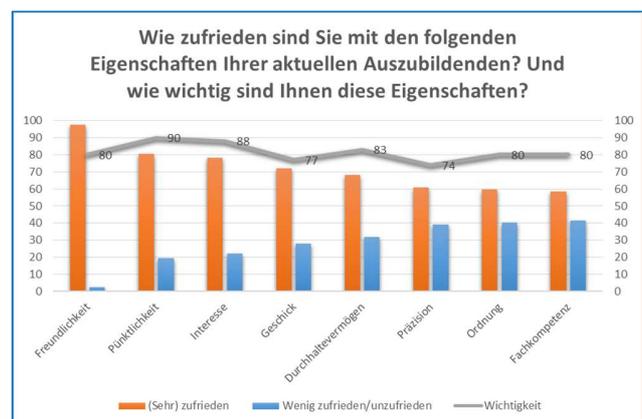


Abbildung 3

Fazit zweiter Bereich: Im Projekt sollen daher Maßnahmen zur **Ausbilderschulung, Ausbildungsorganisation und Lernunterstützung der Auszubildenden** geschaffen werden.

AUSBILDUNG STÄRKEN NACHWUCHS BINDEN



Der dritte Bereich beinhaltet „**Beziehungsarbeit**“, also alles, was die Zielarbeit unterstützt. Dazu gehört bspw. die Rechte und Pflichten des Ausbildungsvertrags zu beachten, über (zwischenmenschliche) Probleme zu sprechen und Konflikte gemeinsam zu lösen.

8) Für Auszubildende spielt das Thema Geld eine übergeordnete Rolle.

Die Mehrheit der Azubis (ca. 87%) findet die **Ausbildungsvergütung zu niedrig** (Abb. 4). Diese Meinung wird von etwa einem Drittel der Ausbildungsverantwortlichen geteilt.

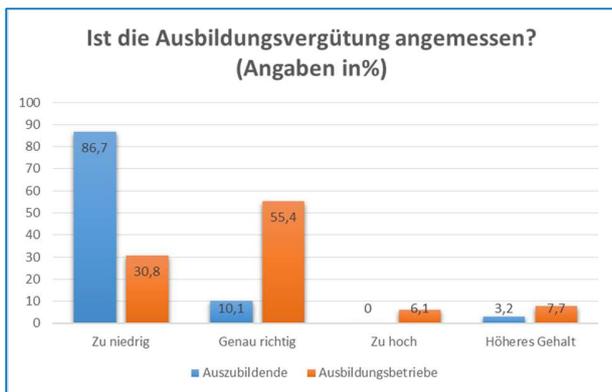


Abbildung 4

9) Hauptgründe für vorzeitige Vertragslösungen durch Azubis sind schlechte Behandlung im Betrieb und schlechtes Betriebsklima.

Viele Azubis sehen sich in der Ausbildung **nicht genug wertgeschätzt**, wie ein Ausbilder aus eigener Erfahrung berichtet. Ein Azubi erklärt: „Ich war halt nicht mehr wie ein Lehrling, sondern **wie eine billige Arbeitskraft**.“

10) Azubis wünschen sich mehr Anerkennung im Betrieb (Abb. 5).

Auch **festen Ansprechpartner** und ein **netterer Umgangston** würden die Qualität der Ausbildung erhöhen.

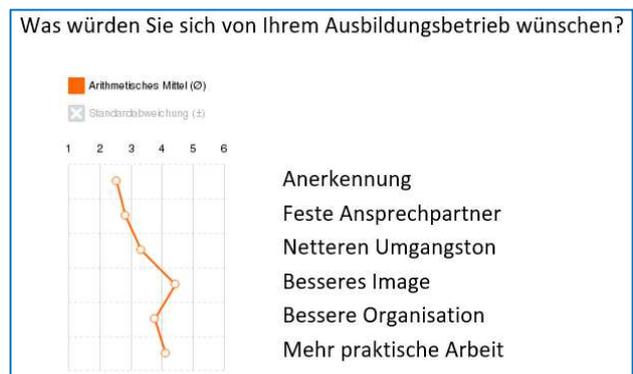


Abbildung 5

Fazit dritter Bereich: Im Projekt sollen daher Maßnahmen zum **wertschätzenden Umgang** miteinander geschaffen werden.

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.



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales