

MEMA- Ausbildernewsletter

Neues aus dem Bereich „Auszubildende finden und auswählen“

Das dritte Geschlecht in Stellenanzeigen

Seit Jahresbeginn ist im Gesetz das dritte Geschlecht im Personenstandregister verankert. Dies hat auch Auswirkungen auf Stellenausschreibungen. Damit Sie ihre Ausbildungsstellen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konform halten, ist das dritte Geschlecht mit aufzunehmen. Eine Möglichkeit hierzu bietet der Zusatz (m/w/d). Dabei steht der Zusatz „d“ für divers. Dadurch wird die Geschlechtsneutralität gewährt und rechtliche Konsequenzen auf Grundlage des AGG können vermieden werden.

Das Projekt MEMA-Fachkraft plus geht in die Endphase!

Das Projekt MEMA-Fachkraft plus geht nach zweieinhalb Jahren intensiver Arbeit nun in die Endphase. Nutzen Sie jetzt noch die Chance sich für die Zukunft zu positionieren und junge Menschen für eine Ausbildung im Metall- und Maschinenbau zu gewinnen. Sie dabei zu unterstützen – das ist unser Ziel!

Unsere Leistungen – Ihre Vorteile:

- Wir zeigen Ihnen innovative Wege für die Suche nach neuen Auszubildenden.
- Zusammen mit Ihnen überarbeiten wir die Außendarstellung Ihrer Ausbildung.
- Wir helfen Ihnen bei der Erstellung von zielgerichteten Stellenanzeigen.
- Durch unsere Zuarbeit entlasten wir Ihre Personal- und Marketingabteilung.
- Wir helfen Ihnen, sich zielgerichtet an jungen Menschen zu richten.

Kontaktieren Sie uns für einen unverbindlichen und geförderten Termin:

Sarah Lüttmann

☎ 0591 9730460 ✉ luettmann@btz-handwerk.de



IN DIESEM HEFT

Ausbildungsanreize	2
Azubi-Speed-Dating.....	2
Assistierte Ausbildung	3
Einstiegsqualifizierung....	4
Qualitätszirkel	5
Einführungsgespräch.....	5
Qualitätsleitbild.....	6
Checkliste 1. Arbeitstag..	6
Checkliste Einstellung.....	7



Was ist von Ausbildungsanreizen zu halten?

Junge Menschen für die Ausbildung zu gewinnen, wird immer schwieriger. Dabei treten die Betriebe in einen immer größeren Wettkampf. Um aus der Masse hervorzutreten, werden einige sehr kreativ und bieten Zusatzleistungen. Doch bringt das was?

Natürlich können auf der einen Seite Ausbildungsanreize—wie ein Handy oder die Nutzung eines Firmenwagens— als Aufhänger des Ausbildungsmarketings dienen, womit sich ein Betrieb aus der Masse hervorheben kann.

Es ist jedoch zu bedenken, dass solche Anreize, die Auszubildende in den Betrieb locken sollen, lediglich Zusätze zur Rekrutierungsarbeit der Betriebe sind. Durch übertriebene Anreize starten Jugendliche unter Umständen mit falschen Erwartungen in eine Ausbildung und in ihre berufliche Laufbahn. Viel wichtiger ist es, mit einer qualitativ hochwertigen und innovativen Ausbildung mit guten und soliden Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven für sich zu werben. Dies sollte der eigentliche Anreiz sein!

„Viel wichtiger ist es, mit einer qualitativ hochwertigen und innovativen Ausbildung mit guten und soliden Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven für sich zu werben.“

WO GIBT ES ANGEBOTE ZUM AZUBI-SPEED- DATING?

Fragen Sie bei Ihrer zuständigen Kammer oder der Agentur für Arbeit nach aktuellen Aktionen und Planungen für Azubi-Speed-Datings!

Für weitere innovative Möglichkeiten zur Azubi-Rekrutierung besuchen Sie die Ausbildungsplattform des Projekts MEMA-Fachkraft plus:

www.mema-fachkraft.de

Azubi-Speed-Dating

Ein Azubi-Speed-Dating ermöglicht es teilnehmenden Betrieben, innerhalb von kurzer Zeit zahlreiche potenzielle Bewerber für ihre Ausbildung kennenzulernen.

Wie?

Beim Speed-Dating treffen die Betriebe im Abstand von ca. zehn Minuten auf wechselnde Bewerber oder Interessierte an der Ausbildung. Da dies eine recht kurze Zeit ist, ist es sinnvoll, vorab einen Gesprächsleitfaden auszuarbeiten. Darin enthalten sind alle wichtigen Informationen über den Betrieb und die Ausbildung, welche vermittelt werden sollen. Auch enthält der Leitfaden die zentralen Fragen an die Bewerber, um einen guten Ersteindruck über diese zu erhalten. Dabei sollte man sich an den Anforderungen orientieren, welche für

eine bestimmte Ausbildungsstelle wichtig sind. Ist der erste Eindruck eines Bewerbers überzeugend, sollte nach Möglichkeit direkt ein Anschlussgespräch im Betrieb vereinbart werden.

Vorteile:

Mit wenig zeitlichem Aufwand hat der Betrieb die Möglichkeit, viele Jugendliche kennenzulernen und bei ihnen Interesse für die Ausbildung und den Betrieb zu wecken.

Herausforderungen:

Zehn Minuten sind wenig Zeit, um einen umfangreichen Eindruck vom Bewerber zu bekommen, sowie alle nötigen Informationen zur Ausbildung und dem Betrieb zu vermitteln. Daher ist es ratsam, ein Folgegespräch oder eine Einladung in den Betrieb anzubieten.



Mit professioneller Unterstützung durch den Ausbildungsalltag!

Assistierte Ausbildung

Die assistierte Ausbildung ist eine Maßnahme der Agentur für Arbeit. Dabei sollen förderbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während der Berufsausbildung unterstützt werden. Die Maßnahme zielt auf den erfolgreichen Abschluss der beruflichen Ausbildung ab.

Wie?

Vor dem Hintergrund der assistierten Ausbildung erfolgt die Ausbildung im gewohnten Rahmen. Neben dem betrieblichen Teil (mitsamt allen Rechten und Pflichten) wird die Berufsschule vom Auszubildenden besucht. Zusätzlich erfolgt bei der assistierten Ausbildung eine Unterstützung durch sogenannte Ausbildungsbegleiter. Diese unterstützen Auszubildende individuell je nach Bedarf (Sprach- und Bildungsförderung, Vermittlung fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten, Prüfungsvorbereitung etc.). Die Unterstützung kann des Weiteren schon vor Antritt der Ausbildungsstelle erfolgen, z. B. bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz.

Der/die zuständige Ausbildungsbegleiter/in unterstützt zudem bedarfsorientiert den Betrieb bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung und steht als Ansprechpartner zur Verfügung. Durch regelmäßige Gespräche mit allen Beteiligten soll der Erfolg der assistierten Ausbildung gesichert werden, da fortlaufend aktueller Handlungsbedarf erkannt und bearbeitet werden kann.

Aufwand?

Die Kosten für die Betreuung werden von der Agentur für Arbeit getragen. Möchte man sich an der Maßnahme der assistierten Ausbildung beteiligen, ist es wichtig hierfür zusätzlich Zeit zu investieren, z. B. für regelmäßige Gespräche mit dem/der Ausbildungsbegleiter/in.

WAS BRINGT DIE ASSISTIERTE AUSBILDUNG?

⇒ Vorteile:

Durch die assistierte Ausbildung können Betriebe neue Zielgruppen für die Ausbildung ansprechen, wodurch auch unbesetzte Ausbildungsstellen besetzt werden können. Durch die Maßnahme können Jugendliche mit Potenzial für den Betrieb gewonnen werden, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten auf Grundlage von Schulnoten nicht auf den ersten Blick zu sehen sind.

⇒ Herausforderungen:

Das ausbildende Personal muss unter Umständen erhöhten pädagogischen Anforderungen im Umgang mit den Auszubildenden gerecht werden.

AUSBILDUNGSBAUSTEINE

Ausbildungsbausteine wurden vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung initiiert. Dabei handelt es sich um bundesweit einheitliche Bausteine, welche erworbene berufliche Handlungskompetenzen transparent dokumentieren und damit besser verwertbar machen. Generell soll dies den Übergang in eine betriebliche Ausbildung erleichtern. Für folgende Ausbildungsberufe sind Ausbildungsbausteine vorhanden:

- Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik
- Bauten- und Objektbeschichter/-in
- Chemikant/-in
- Elektroniker/-in Fachrichtungen: Energie- und Gebäudetechnik / Betriebstechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
- Industriemechaniker/-in
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
- Maler/-in u. Lackierer/-in
- Verkäufer/-in

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Wie finde ich Auszubildende für meinen Betrieb? Vor dieser Frage stehen immer mehr Betriebe. Eine alternative Möglichkeit—die Einstiegsqualifizierung, kurz EQ! Die Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit bietet jungen Menschen, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben, die Möglichkeit eines betrieblichen Langzeitpraktikums. Dies ermöglicht es den Betrieben, potenzielle Auszubildende über einen längeren Zeitraum kennenzulernen und sie an eine Ausbildung im Betrieb heranzuführen.

Wie?

Die Einstiegsqualifizierung ist ein sechs- bis zwölfmonatiges Langzeitpraktikum, bei dem idealerweise die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis angestrebt wird. Während der Einstiegsqualifizierung werden fachspezifische und soziale Kompetenzen im Betrieb vermittelt. Dabei können einheitliche Ausbildungsbausteine (siehe blauer Kasten) genutzt werden, welche berufliche Handlungskompetenzen beinhalten. Der Besuch einer Fachklasse in der Berufsschule ist zusätzlich anzustreben, um einen möglichst einfachen Übergang in die „normale“ Ausbildung zu ermöglichen.

Aufwand?

Neben der inhaltlichen/fachlichen Planung muss der Betrieb dem/der Teilnehmer/in der Einstiegsqualifizierung eine Vergütung bezahlen. Auch unterliegt der Betrieb der Sozialversicherungspflicht. Diese Kosten werden jedoch auf Antrag von der Agentur für Arbeit bezuschusst. Es ist zudem ratsam, dem EQ-Teilnehmer für die Teilnahme an der

Berufsschule freizustellen, um so den Übergang in die Ausbildung zu erleichtern.

Vorteile:

Der Betrieb kann künftige Auszubildende und deren Leistungsfähigkeit



Eine Einstiegsqualifizierung kann einen tollen Einstieg in die Ausbildung darstellen!

praxisnah kennenlernen und diese an die betriebliche Ausbildung heranzuführen. Dabei kann der Betrieb sehen, ob der/die EQ-Teilnehmer/in für die Übernahme in die berufliche Ausbildung in Frage kommt. Unter Umständen kann die Einstiegsqualifizierung dann der Ausbildungszeit angerechnet werden. Zudem bietet die Einstiegsqualifizierung Betrieben einen leichten (Wieder-)Einstieg in die Ausbildung.

Herausforderungen:

Zu beachten ist der organisatorische Aufwand für die Anbahnung und Durchführung einer Einstiegsqualifizierung.

Qualitätszirkel zur Ausbildung

Um sich über Themen rund um die Ausbildung auszutauschen, treffen sich im Rahmen von Qualitätszirkeln regelmäßig alle betriebsinternen Beteiligten der Ausbildung. Dabei verständigt sie sich über die Gestaltung der Ausbildung und stoßen Veränderungen an.

Die Treffen der Gesprächsrunde finden regelmäßig – mindestens einmal jährlich – statt. Teilnehmer des Qualitätszirkels sollten alle Akteure sein, die direkt oder indirekt am Erfolg der Ausbildung beteiligt sind. Hierzu zählen neben dem Ausbildungspersonal, der Personalleitung auch die Auszubildenden selbst. Dabei ist die Teilnahme freiwillig. Der Qualitätszirkel ist ein Ort, um Meinungen und Standpunkte zu Ausbildungsthemen auszutauschen und hiervon ausgehend Lösungsansätze zu entwickeln. Auch kann die aktuelle Ausbildungssituation bewusst reflektiert werden. Der Qualitätszirkel schafft die Möglichkeit zum Meinungsaustausch der verschiedenen Beteiligten der Ausbildung. Auf Basis unterschiedlicher Erfahrungsgrundlagen kann so gemeinsam an Lösungen gearbeitet werden, um die Ausbildung und deren Strukturen weiterzuentwickeln. Dabei werden verschiedene Perspektiven und Interessen berücksichtigt.



„Der 1. Tag in der Ausbildung ist für neue Auszubildende eine große Herausforderung, da sie in eine für sie unbekannte Welt eintauchen.“



Einführungsgespräch

Der 1. Tag in der Ausbildung ist für neue Auszubildende eine große Herausforderung, da sie in eine für sie unbekannte Welt eintauchen. Um erfolgreich in die neue Phase zu starten, ist ein einführendes Gespräch zwischen Ausbildungsleitung und Auszubildende/n sehr wichtig.

Wie?

Für das Gespräch sollte man sich am ersten Arbeitstag ausreichend Zeit nehmen. Unterbrechungen und Störungen sollten dabei vermieden werden, sodass eine ungestörte, angenehme Atmosphäre zustande kommen kann. Folgende Themen können u.a. Inhalt sein:

- Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Dienstanweisungen..)
- Arbeitsschutzbelehrung
- Regeln zum Umgang und Verhalten im Betrieb

- Ablauf der ersten Tage und Wochen in der Ausbildung
- Offene Fragen klären

Stellt der Betrieb mehrere Auszubildende ein, ist zu überlegen, diese Inhalte im Rahmen einer Einführungsveranstaltung zu klären. Im Laufe der ersten Arbeitswoche können Einzelgespräche geführt werden, sodass sich Ausbildungsleitung und Auszubildende besser kennen lernen können.

Vorteile:

Das Einführungsgespräch kann neuen Auszubildenden die Nervosität am 1. Arbeitstag und eventuell vorhandene Ängste nehmen. Es ermöglicht das gegenseitige Kennenlernen von beiden Seiten und ist der erste Schritt, um eine Vertrauensbasis aufzubauen.



Qualitätsleitbild zur Ausbildung

Ein gemeinsam im Betrieb erarbeitetes Qualitätsleitbild ermöglicht es allen Beteiligten, sich über Ziele, Voraussetzungen und Vorgehensweisen in der Ausbildung zu verständigen und bietet somit ein gemeinsames Fundament.

Wie?

Bringen Sie alle an der Ausbildung beteiligten Personen an einen Tisch! Hierzu gehören Auszubildende, ausbildende Fachkräfte sowie die Unternehmensleitung. Gemeinsam in der Gruppe werden z. B. zu folgenden Überschriften Ideen zusammengetragen: Wesentliche Ausbildungsziele, Vorgehen in der Ausbildung, Zusammenarbeit zwischen Geselle und Auszubildenden. Im Anschluss können die unterschiedlichen Ideen des jeweiligen Themenbereichs zusammengefasst und priorisiert werden. Die so entstandenen Punkte werden nach Abschluss des Treffens beispielsweise vom Ausbilder zu einem Qualitätsleitbild umgearbeitet. Das so entstandene Qualitätsleitbild kann dauerhaft genutzt werden, zum Beispiel um neuen Auszubildenden die Ziele und Vorgehensweise der Ausbildung im Betrieb näher zu bringen. Auch kann im Laufe der Ausbildung reflektiert werden, ob sich alle Beteiligten am Qualitätsleitbild orientieren.

„Bringen Sie alle an der Ausbildung beteiligten Personen an einen Tisch!“

WO BEKOMME ICH HILFE?

Sie haben Fragen rund um das Thema Ausbildung?

Andrea Santel

☎ 05921-3083272

✉ santel@btz-handwerk.de

Sarah Lüttmann

☎ 0591-9730460

✉ luettmann@btz-handwerk.de

Manfred Pletz

☎ 0591-9730465

✉ pletz@btz-handwerk.de

Gerne stellen wir Ihnen auch praktische Vorlagen zu den hier vorgestellten Werkzeugen zur Verfügung.

Checkliste für den ersten Arbeitstag

Am ersten Arbeitstag neuer Auszubildender muss der Betrieb an Vieles denken: Einweisung am Arbeitsplatz, den betrieblichen Ausbildungsplan durchgehen oder Sicherheitsregeln erläutern. Um nichts zu vergessen, ist eine Checkliste mit den wichtigsten Informationen und Arbeitsschritten sinnvoll.

Wie?

Dafür werden in einer tabellarischen Übersicht sämtliche Arbeitsaufgaben und Schritte des ersten Arbeitstags der neuen Auszubildenden sowie die dafür verantwortliche Person aufgenommen. Nachdem etwas erledigt wurde, kann dies dann einfach abgehakt werden.

Aufwand?

Um eine Checkliste für den ersten Arbeitstag zu erstellen, bedarf es nicht viel Aufwand. Das Muster hierzu kann wiederverwendet werden kann bei Bedarf angepasst werden, zum Beispiel bei veränderten Zuständigkeiten.

Vorteile:

Indem eine Checkliste mit allen notwendigen Unterlagen und Arbeitsschritten erstellt wird, vergisst der Betrieb nichts Wichtiges und jeder weiß wofür er/sie zuständig ist. Zudem kann sie beliebig erweitert und ergänzt werden. Dies erleichtert den neuen Auszubildenden den Start im Betrieb, da sie sämtliche wichtigen Informationen erhalten.

Was ist zu tun, bevor neue Azubis in den Betrieb kommen?

- Checkliste zur Einstellung -

Aufgaben	Verantwortlich	Erledigt
Ausbildungsvertrag		
Steuer-Identifikationsnummer erfragen		
Anmeldung bei der Krankenkasse		
Anmeldung bei der Sozialversicherung		
Bankverbindung für Ausbildungsgehalt erfragen		
Weitere notwendige Unterlagen: Führerschein Kopie Ärztliche Untersuchungsbescheinigung Sonstiges: _____		
Ausbildungsverhältnis der Kammer melden		
Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft		
Anmeldung bei der Berufsschule		
Betrieblicher Ausbildungsplan erstellen		
Einführungsmappe erstellen: - Ansprechpartner - Sicherheitsbestimmungen - Ausbildungsplan - Betriebsregeln - Rechte und Pflichten		
Personal über neue Auszubildende informieren		
Arbeitsausrüstung / Schutzkleidung beschaffen		

JOBSTARTER plus

Stärkung der beruflichen Bildung: Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Mit MEMA-Fachkraft plus durch das Ausbildungsjahr!

Ausbildung ist für kleine und mittlere Unternehmen die beste Möglichkeit, den Bedarf an Fachkräften langfristig zu sichern. Dabei ist die Gewinnung von passenden Auszubildenden nur eine Seite der Medaille. Um junge Menschen nachhaltig zu leistungsfähigen Fachkräften zu schulen, ist eine leistungsstarke Ausbildung grundlegend. Hier setzt das Projekt *MEMA-Fachkraft plus* das BTZ des Handwerks an. Denn: Gute Ausbildung spricht sich herum!

In Zusammenarbeit mit dem MEMA-Netzwerk erarbeitet das Projektteam ein vielfältiges Angebot rund um das Thema Ausbildung. Zentrales Element der Projektarbeit ist die betriebliche Beratung: Wie setze ich den Ausbildungsplan konkret um? Welche Fördermöglichkeiten kann ich in Anspruch nehmen? Wie gehe ich mit schwierigen Auszubildenden um? Gemeinsam mit Ihnen analysiert das Projektteam Ihre betriebliche Ausbildungssituation, beantwortet individuelle Fragen und erarbeitet mit Ihnen einen Handlungs- und Aktivitätenplan.

Zur Erweiterung des Beratungsangebots hat das Projektteam die MEMA-Ausbildungsplattform entwickelt. Sie stellt Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen aus der Region für Auszubildende und Auszubildende dar. Dies ermöglicht einen schnellen Überblick über Angebote und hilft Ihnen bei der Entscheidung für passende Qualifizierungen. Auch stellen wir Ihnen unterschiedliche Ausbildungswerkzeuge zur Strukturierung der Ausbildung vor.

Besuchen Sie uns daher auf der MEMA-Ausbildungsplattform:

www.mema-fachkraft.de

BTZ des Handwerks GmbH

Beckstraße 19
49809 Lingen (Ems)

Telefon: 0591-9730460
Fax: 0591-973040
E-Mail: info@btz-handwerk.de



Gefördert als
JOBSTARTER plus-Projekt aus
Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und
des Europäischen Sozialfonds.



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**

