

Dr. Anna K. Flamm/ Eberhard P. Flamm

So bilde ich erfolgreich aus

Aus der Praxis
eines Ausbildungsbeauftragten

Vorwort

Was Ausbildung anbelangt, sind sich die Unternehmen bewusst, dass sie heute in die Fachkräfte von morgen investieren. Doch was bedeutet das genau in einer Arbeitswelt, die sich im strukturellen Wandel befindet?

Sicher ist, es wird quer durch alle Betriebsgrößen und Branchen zu neuen Dienstleistungs- und Produktionsprozessen kommen, denn an den großen Schlagworten Digitalisierung und Transformation führt kein Weg vorbei. Genauso sicher ist, dass Digitalisierung und Transformation nicht ohne qualifizierte Fachkräfte funktionieren, die über ein breites Wissen verfügen. So wird kaum ein Berufsbild künftig ohne IT-Zusatzqualifikation auskommen. Neue Berufe entstehen - Berufe, die mit motivierten Auszubildenden wachsen und sich weiterentwickeln. Technologisch breit aufgestellte, zukunftsorientierte Unternehmen, wie die meisten Mittelständler, haben sehr gute Chancen, den Wandel erfolgreich zu meistern und hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Jugendliche sollten diesen Wandel als Chance zu einem Aufbruch in die eigene berufliche Zukunft wach verfolgen. Denn eine gute Ausbildung ist ein wichtiger Eckpfeiler des Berufsfundaments. Um dieses Fundament erfolgreich zu legen, braucht es Unternehmen, die ausbilden, Jugendliche mit Engagement und Begeisterung für neue Berufsbilder und - ganz wichtig - Ausbildungsbeauftragte, die bereit sind, den Wandel hin zur Digitalisierung mitzugestalten und für ihre Berufsbilder, neue Tools und neue Methoden zu begeistern.

Nie waren die Zeiten in Sachen Ausbildung spannender als jetzt. Ausbildungsbeauftragte, die für ihr Berufsbild brennen, können ihr Feuer an ihre Auszubildenden weitergeben und es so in die Zukunft tragen. Worauf es entscheidend ankommt, ist, den jungen Menschen zu vermitteln, dass die Ausbildung erst den Start in ein Berufsfeld bedeutet, ein elementares Rüstzeug, das es im Laufe des Arbeitslebens immer wieder neu zu erweitern und anzureichern gilt. Im Wandel zur Industrie 4.0 sind Abstraktionsvermögen, selbstständiges Handeln, Systemverständnis und Veränderungsbereitschaft wichtig, es reicht nicht aus, auf dem Stand der Ausbildung stehen zu bleiben. Der wichtigste Impuls, den Ausbildungsverantwortliche also bei ihren Auszubildenden setzen können, ist, ihnen in der Ausbildung

die Begeisterung für Veränderung zu vermitteln, die Freude an ernst gemeintem Austausch, der neue Perspektiven eröffnet, und die Bereitschaft, immer wieder über den eigenen Tellerrand hinauszublicken und sich weiterzuqualifizieren.

Die richtigen Menschen für die Zukunft von morgen zu begeistern, das ist Kernaufgabe der Ausbildungsbeauftragten in diesem disruptiven Umfeld. Wie das in der Praxis gelingen kann, zeigt dieses Buch, das langjährige Ausbildungserfahrung und moderne Ansätze von beiden Autoren spannend und kurzweilig aufbereitet. Ein lesenswertes Buch zur Ausbildung! Ich verspreche Ihnen eine interessante Lektüre und wünsche dem Buch und seinen Autoren viel Erfolg! Holen Sie sich hier das Rezept für eine moderne Ausbildung im Wandel!

Heidrun Riehle

Stv. Hauptgeschäftsführerin wvib e.V.

Tim Machert wird Ausbildungsbeauftragter

1. Ausbilden ist elementar - auch bei der Hartung AG..... 9
2. Das Ausbildungsbeauftragten-Memo-Buch 10
3. Tims Rückblick..... 11

Auftrag, Rechte und Pflichten als Ausbildungsbeauftragte*r

1. Ein erstes, klärendes Gespräch..... 12
2. Ziele der Berufsausbildung..... 12
3. Ausbildende, Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte 13
 - 3.1 Handlungsfähigkeit vermitteln..... 14
 - 3.2 Weisungsbefugnis und Fürsorgepflicht 15
 - 3.3 Sorgfaltspflicht und Befolgen von Weisungen 16
 - 3.4 Rolle, Rechte und Pflichten des Ausbildungsbeauftragten..... 17
4. Von der Ausbildungsordnung in die konkrete Ausbildung..... 19

Tim Machert bereitet sich auf seinen Azubi vor

1. Prinzipien für eine erfolgreiche Ausbildungsplanung 28
2. Die Welt der Azubis 32
3. Lutz' Führungstipps 40
 - 3.1 Führungstätigkeiten..... 40
 - 3.2 Führungsstile 43
4. Organisatorische Vorbereitung auf den ersten Tag..... 47

Tim Machert bildet aus

1. Eine intensive erste Woche..... 56
2. Tim setzt sich mit dem Lehren und Lernen auseinander..... 62
3. Jonas lernt, Daten in ein System einzupflegen 68
4. Tim lernt, Führungsfehler zu vermeiden..... 74
5. Tim anerkennt Jonas' gute Leistung..... 78

6. Finja erklärt, wie man motiviert und bewusst kommuniziert ...	80
7. Tim kritisiert das Verhalten von Jonas.....	93
8. Zum Ausbilden unter Zeitdruck.....	96
9. Tim instruiert Jonas mit der ARIVA-Methode	99

Tim Machert verabschiedet seinen ersten Azubi

1. Finja und Tim blicken zurück und sprechen über Beurteilungen	104
2. Tim führt das Abschlussgespräch mit Jonas.....	116
3. Finja erläutert Tim, wie er immer besser werden kann.....	121

Tim Machert zieht seine Bilanz

1. Tim blickt auf seine Zeit als Ausbildungsbeauftragter	127
2. Wie bleibt man fit und am Ball?	127
3. Quintessenz	131

Literaturverzeichnis

Tim Machert bereitet sich auf seinen Azubi vor

1. Prinzipien für eine erfolgreiche Ausbildungsplanung

Auf Finjas Rückmeldung hin drückt Tim sich die von ihm erstellte Tabelle aus, zum einen als zentrale Gedankenstütze für sein Ausbildungsbeauftragten-Memo-Buch, zum anderen, um sie für seinen Azubi an der Hand zu haben. Jetzt wird sie tatsächlich greifbar, die Ausbildung in meiner Abteilung, denkt er sich, die Einträge im Buch lassen keinen Zweifel daran. Sein Blick gleitet über die aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten, die es im Einkauf zu vermitteln gilt. So sieht es also konkret aus, das Was der Ausbildung, von dem Finja neulich gesprochen hat, viele unterschiedliche interessante Tätigkeiten, manche leicht verständlich, manche komplex, einige sehr präsent, andere eher weniger. Wie aber lassen sich diese Tätigkeiten und die daraus resultierenden Fertigkeiten nun sinnvoll auf die Ausbildungszeit verteilen? Wie bekommen sie eine durchdachte Struktur, von der Azubis und im Optimalfall auch die Abteilung profitieren können? Tim grübelt eine Weile, dann greift er zum Telefonhörer.

„Hallo Finja, ich bin's Tim. Hast du kurz ein paar Minuten Zeit für mich? Ich hab eine Frage an dich.“ „Hallo Tim, ja klar hab ich ein paar Minuten für dich. Was für eine Frage hast du denn?“ „Ich sitze gerade über der Tabelle, die ich dir neulich geschickt habe, und überlege, wie ich die Ausbildung so planen kann, dass die jeweiligen Lerninhalte für Azubis gut verständlich und für eine ertragreiche Ausbildungszeit schlüssig aufgebaut sind. Kannst du als Fachfrau für Didaktik mir da etwas an die Hand geben?“

„Mh, lass mich kurz überlegen – ich denke, dass du bei deiner Planung die besten Ergebnisse erzielst, wenn du diese Prinzipien berücksichtigst: Beweg dich bei den Lerninhalten immer vom Einfachen zum Schwierigen und vom Konkreten zum Abstrakten. So gibst du deinen Azubis die Möglichkeit, Sachverhalte von Grund auf zu begreifen bzw. sie schrittweise mitzuvollziehen. Wenn wir davon ausgehen, dass jedes Verstehen ein Erfolgserlebnis beim Verstehenden hervorbringt, das sich dann wieder positiv auf ihn und seine Motivation auswirkt, während eine Überforderung demotiviert, hast du mit diesem Vorgehen alle Weichen für eine bereichernd-motivierende Aus-

bildungszeit für deine Azubis gestellt, denn sie können von Anfang an am Ball bleiben und mit den Aufgaben wachsen.“

„Das scheinen mir ziemlich wichtige Prinzipien zu sein, die viel bewirken können. Ich werde auf jeden Fall versuchen, meine Planung daran auszurichten.“ „Schön. Ich würde dir außerdem raten, die Inhalte dem Prozessablauf folgend zu vermitteln und Zusammengehörendes beisammen zu lassen. Unsere internen betrieblichen Abläufe folgen einer Logik und es ist gut, wenn die Azubis diese begreifen lernen. Sie auseinanderzunehmen und damit womöglich sogar gegen sie zu arbeiten, schafft einen künstlichen Raum, ist mühsam und mit Reibungsverlusten verbunden.“ „Du meinst, die Azubis lernen am meisten und besten, wenn es ‚natürlich‘ zugeht, wenn sie Tätigkeiten nicht im luftleeren Raum erlernen, sondern sie gleich in ihrem Gesamtzusammenhang begreifen?!“ „Ganz genau. Sobald Tätigkeiten in ihrem Bezug begriffen werden, ergeben sie mehr Sinn. Das macht es leichter, sie ordentlich auszuführen.“ „Darüber hatte ich noch nie nachgedacht, aber ja, es stimmt. Gibt es deiner Meinung nach noch mehr hilfreiche Prinzipien, die ich berücksichtigen sollte?“

„Drei Stück fallen mir noch ein: Lass deine Azubis durch Tun lernen. Nichts ist so einprägsam wie eine gemachte Erfahrung. Dabei solltest du darauf achten, dass der Lernprozess den Vorkenntnissen angemessen ist – ich hatte dir ja schon erklärt, was passiert, wenn das nicht der Fall ist – die Azubis können sich schnell verunsichern, überfordern oder unterfordern und so demotiviert fühlen. Schaffst du es, sie ihren Vorkenntnissen angemessen lernen zu lassen, etwa, indem du auch berücksichtigst, ob deine Abteilung ihre erste Anlaufstelle ist oder ob sie schon andere Abteilungen und Arbeitsweisen kennengelernt und Fertigkeiten erlernt haben, können sie immer mehr lernen. Die Lernkurve steigt. Du kannst also ihre Eigenständigkeit und Verantwortung in deinem Verantwortungsbereich zunehmend fördern. Und das sollte das Ziel deiner Arbeit sein: Verständige Auszubildende selbstständig das Erlernte in der Praxis anwenden lassen, so dass sie sich produktiv in die Abteilung einbringen und dich im besten Fall bei verschiedenen Tätigkeiten entlasten können.“

„Wow, das sind ganz schön viele, richtig gute Tipps. Da wäre ich allein nicht so schnell drauf gekommen, auch wenn mir das alles beim Hören sehr logisch und sinnvoll vorkommt. Vielen Dank für deine Hilfe, Finja. Die hat mich jetzt wirklich weiter-

gebracht.“ „Sehr gerne, Tim. Ich bin gespannt, wie du sie konkret umsetzt. Ach, wo ich dich gerade am Apparat habe: Ich bin die nächsten Tage auf einer Fortbildung. Falls dir noch mehr Fragen bei der Vorbereitung kommen sollten, kannst du dich gern an Lutz wenden. Der weiß Bescheid und freut sich, wenn er dir weiterhelfen kann.“ „Das ist gut, zu wissen, danke. Dann wünsch ich dir eine erfolgreiche Weiterbildung. Mach's gut, bis bald.“ „Dank dir, bis bald.“

Prinzipien für eine sinnvolle und gewinnbringende Planung der Ausbildungsinhalte:

- Vom Einfachen zum Schwierigen
- Vom Konkreten (Be-greif-baren) zum Abstrakten
- Dem Prozessablauf folgend
- Zusammengehörendes zusammen
- Lernen durch Tun
- Den Vorkenntnissen angemessen
- Eigenständigkeit und Verantwortung zunehmend fördern

checkliste Arbeitsplatz und Team vorbereiten

Eintritt vorbereiten	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • Termin im Kalender reservieren für das Begrüßungsgespräch • Zeit einplanen für Willkommensgespräch • Zeit einplanen für Führung durch Abteilung • Zeit für Frühstück mit Azubi reservieren • Team informieren • Zuständigkeiten mitteilen • Gemeinsames Mittagessen mit Team? • Zeit einplanen für Gespräche in der 1. Woche 		
Informationsmaterial beschaffen	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • Organigramm der Abteilung (mit Fotos) • Information über die Abteilung • Produkte, Muster, Kataloge oder Ähnliches • Wichtige Daten festhalten • ... 		
Arbeitsplatz vorbereiten	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatz reinigen und richten • „Willkommen“-Schild aufstellen? • Arbeitsmaterial bereitlegen • Telefonnummer, Computer-Passwort • Büromaterial, Arbeitsmittel • ... 		
Zugang organisieren	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • Schlüssel, Badge, Ausweis, Stempelkarte, • ... • Garderobe • ... 		
Arbeitsinstrumente und Arbeitsausstattung	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • Geräte (PC, Drucker, Fax, Telefon ...) • persönliche Lernunterlagen vorbereiten • ... 		

Individuellen Bildungsplan für den oder die Lernende*n in dieser Abteilung vorbereiten (in Absprache mit Ausbildungsleiter*in)	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • Programm des ersten Arbeitstags planen • erste Aufgabe vorbereiten • Wochenprogramm erstellen 		
Führung durch die Abteilung	Erledigt	Datum
<ul style="list-style-type: none"> • roten Faden festlegen • Team informieren 		