

Unser Konzept: gut geplante Phasen für die Nachwuchsgewinnung .

gezielte Schritte von der Berufsorientierung über die Findung von Azubis, ihre umfassende Ausbildung bis hin zur Empfehlung in ihre ersten Arbeitsstellen

Hintergrund und Motivation

Die Kurz Um-Meisterbetriebe führen vier Betriebe unter einem Dach und bilden langjährig in fünf Berufen aus. Der erste Auszubildende wurde 1990 eingestellt. Es werden einerseits Ausbildungen in Kooperation mit Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit mit am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen durchgeführt. Diese Maßnahmen sind in Art und Umfang von den wechselnden Förderprogrammen in der Arbeitsmarktpolitik abhängig.

Daneben bilden wir stetig in allen Zweigen auch Jugendliche aus, die nicht über Maßnahmen kommen. Damit möchten wir unserer normalen Verantwortung als Arbeitgeber gerecht werden, uns an der Stärkung der jeweiligen Berufsbilder beteiligen und in einem regelmäßigen Fluss über alle Ausbildungsjahre in den Berufen bleiben. Die größte Herausforderung sehen wir darin, geeignete Jugendliche zu finden sowie ihre Ausbildungsfähigkeit überhaupt erst herzustellen und zu stabilisieren. Für diese zusätzlichen Ausbildungsplätze unterstützen uns gelegentlich Partner finanziell und personell. So spendete der Lions Club Bielefeld-Sennestadt mehrmals für mehrere Ausbildungsplätze, ebenso wie Holger Piening, Fa. Piening GmbH oder der Beschäftigungsfonds des Ev. Kirchenkreises. Mit solchen Partnern besteht während der Ausbildung eine Art Patenschaftsverhältnis.

Egal ob „Maßnahme-Jugendliche“ oder „normale Jugendliche“ – in beiden Gruppen finden sich regelmäßig arbeitsbezogene Realitätsferne, wenig Durchhaltevermögen und diverse persönliche Hemmnisse für eine erfolgreiche Ausbildung wie z. B. Sprachprobleme, schlechten Schulnoten, mangelnde persönliche Zuverlässigkeit, zu geringe Motivation, labile Gesundheit, Schwierigkeiten mit Arbeitshierarchien oder Teamarbeit... Hier sind eine sehr sorgfältige Auswahl und Vorbereitung sowie Stabilisierung und Unterstützung während der Ausbildung notwendig. Unsere Erfahrung mit einem über viele Jahre aufgebauten Phasen-System zeigt: Je besser diese Schritte geplant sind, desto höher und nachhaltiger ist der durchaus erzielbare Erfolg bei den jungen Menschen.

Unsere Ausbildungsberufe sind

- **Anlagenmechaniker /in Handwerk**
 - **Maler und Lackierer /in**
 - **Tischler /in**
 - **Bürokauffrau/mann***
 - **Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice***
- möglich auszubilden über IHK sowie HWK

Schritte zur Gewinnung von Jugendlichen für die Ausbildung

ab Jahresbeginn

Durch Kontakt zu Schulen, Ausschreibung auf der eigenen Internetseite und Bekanntgabe bei der Arbeitsverwaltung sowie in der eigenen Belegschaft werden Jugendliche angesprochen, sich hier zu informieren und um eine Ausbildung zu bewerben. Wir weisen besonders darauf hin, dass z. B. der Beruf Maler und Lackierer/in auch hervorragend für jungen Frauen geeignet ist. Die Jugendlichen erhalten schriftliche Informationen zu den einzelnen Berufen ausgehändigt und können Schnuppertage in unseren verschiedenen Betriebszweigen mitmachen, um ihren Wunschberuf herauszufinden. Die dann eingehenden Bewerbungen werden schriftlich bestätigt und einige Wochen gesammelt.

erstes Quartal

Die Bewerber/innen werden telefonisch und schriftlich zu einem ausführlichen Vorstellungsgespräch mit dem jeweiligen Meister eingeladen. Die Termine finden an bestimmten Tagen konzentriert in einem Block im Abstand einer $\frac{3}{4}$ Stunde statt.

Einige Jugendliche scheiden an dieser Stelle bereits durch Nichterscheinen aus.

Der Beruf und der Betrieb werden ausführlich geschildert, insbesondere die Alltagsanforderungen und Regeln. Die Jugendlichen werden anhand einer Checkliste nach ihren Interessen, praktischen Erfahrungen und Qualifikationen befragt (darunter auch Sport und Ehrenamt, Familiensituation) und müssen sich in einem kleinen Block selbst frei vorstellen. Am Ende des Gespräches wird bei gebliebenem Interesse direkt eine Probeweche vereinbart. Die Bewerber/innen werden ermuntert, diese Woche aktiv zu nutzen, um einen Eindruck vom spezifischen Berufsalltag und den Anforderungen bei uns zu bekommen - und die vorhandenen Auszubildenden intensiv zu befragen.

Einige Jugendliche scheiden nach dem Gespräch aus (Desinteresse, falsche Vorstellungen, körperliche Einschränkungen).

während des ersten und zweiten Quartals

Die Gesellen und Auszubildenden sind auf die Abfolge von Probewochen mit den Jugendlichen vorbereitet, stehen ihnen Rede und Antwort und melden dem Meister wiederum ihren Eindruck zurück (Interesse, handwerkliches Geschick, Eigeninitiative). Außerdem werden die Pünktlichkeit, das Auftreten und das Erscheinungsbild beobachtet. Die Jugendlichen bekommen bereits während dieser Woche konkrete Rückmeldungen.

Einige Jugendliche scheiden währenddessen durch Abbruch aus (Unpünktlichkeit, krank, Nichterscheinen oder Mitteilung, dass der Beruf doch nicht das Richtige ist).

Nach einer erfolgreichen Probewoche findet ein Auswertungsgespräch statt. Darin werden Rückmeldungen gegeben und konkrete Fragen geklärt, aufgetauchte Schwierigkeiten besprochen, evtl. bürokratische Erfordernisse vor Beginn einer Ausbildung angesprochen.

nachfolgend

Sollten beide Seite weiterhin interessiert an der Ausbildung sein, wird nun ein mehrwöchiges Praktikum vereinbart, je nach Abkömmlichkeit möglichst bis zum Beginn der Ausbildung (bei Schülern in den Oster- und Sommerferien, bei arbeitslosen Jugendlichen auch durchgehend). Auf dem Praktikum bestehen wir, soweit es sich mit der Situation der Jugendlichen vereinbaren lässt. Bewerber/innen, die hierzu nicht bereit sind, können keinen Ausbildungsplatz erwarten.

Für die Jugendlichen bietet dies die Chance, sich in den Betrieb herein zu finden, noch bevor die Berufsschule beginnt, und ggf. noch weiter zu testen, ob diese Ausbildung wirklich das Richtige ist. Für uns wiederum besteht eine erweiterte Testphase der persönlichen und handwerklichen Eigenschaften. Es sollen dabei jedoch keine Praktikanten „ausgenutzt“ werden. Wir stellen Arbeitskleidung und eine Monatskarte, außerdem je nach persönlicher Situation und Leistung auch eine Aufwandsentschädigung. Wir verpflichten uns von vorneherein, jede/n garantiert in die Ausbildung zu nehmen, die/der das Praktikum erfolgreich besteht.

Einige Jugendliche scheiden in diesem Verlauf noch aus (Unpünktlichkeit, Konflikte im Team, kein Einsatz, kein Durchhaltevermögen, andere Optionen).

1 Monat vor Ausbildungsbeginn

Wir befinden uns nun in der Regel in den Sommerferien. Jetzt wird ein Ausbildungsvertrag mit allen geschlossen, die sich bis hierher als motiviert, lernfähig und zuverlässig erwiesen haben. Auf Wunsch können sie nun noch Urlaub nehmen. Mit den Jugendlichen wird vorsorglich besprochen, welche Hindernisse zu Beginn der Ausbildung auftreten könnten (z. B. Änderung des finanziellen Status als Auszubildender, Berufsschulunterricht).

Start der Ausbildung

Jede/r Azubi bekommt eine Gesellin oder einen Gesellen oder eine Büromitarbeiterin als persönlichen Paten. Die Paten führen die Auszubildenden ein, soweit noch nicht erfolgt (Vorstellung der Verwaltung, Mitarbeiterfächer, Jobticket, die anderen Abteilungen, diverse Regeln), erkundigen sich regelmäßig nach dem Ergehen in Schule und Betrieb und helfen bei möglichen Schwierigkeiten oder Konflikten. Die Patenschaft endet mit dem Ende der Probezeit. Daneben gibt es regelmäßig auch Externe, die das Schicksal der Auszubildenden eng mit verfolgen und uns oder ihnen bei Bedarf mit Rat und Tat zur Seite stehen (insbesondere Spender für Ausbildungsplätze).

Während der Probezeit und auch im weiteren Verlauf der Ausbildung scheiden nur selten noch Jugendliche durch eigene oder unsere Kündigung aus.

Schritte zur Qualifizierung sowie Vermeiden von Störungen und Krisen

Netzwerk um die Azubis herum

Die Ausbilder halten regelmäßigen Kontakt zur Berufsschule, zu den Stützlehrern der ausbildungsbegleitenden Hilfen AbH und zu den Einrichtungen der überbetrieblichen Ausbildung (Handwerksbildungszentrum, Malerbildungszentrum, Tischlerlehrwerkstatt) durch turnusmäßige Telefonate oder gegenseitige Besuche. Die regelmäßige Teilnahme der Azubis dort wird unter anderem über die Wochenzettel kontrolliert, in die jeder Unterricht und die ÜBA eingetragen werden müssen. Die Wochenzettel und Ausbildungsnachweise müssen wöchentlich abgegeben werden, Verzögerungen werden nicht akzeptiert. Somit gelten für die Azubis überall dieselben Regeln der Zuverlässigkeit; mögliche Probleme werden von allen Beteiligten gleichermaßen rechtzeitig erkannt und mit den Azubis aktiv angegangen.

persönliche Schulung

Neben der praktischen Übung nehmen alle Azubis im ersten Halbjahr der Ausbildung automatisch an mehreren Schulungen teil:

- Betrieblicher Ersthelfer (Deutsches Rotes Kreuz), kostenlos
- Kundenorientierung/„Knigge für Azubis“ (IHK oder inhouse), ca. 20 € pro Azubi
- berufsbezogene Rückenschule – richtiges Heben und Tragen (Praxis für Physiotherapie), ca. 18 € pro Azubi

Diese Schulungen sollen der Persönlichkeitsentwicklung dienen und mögliche Störungen in der Ausbildung vermeiden helfen. Außerdem stärken sie den Teamgeist.

fachliche Extra-Module

Nach dem ersten Ausbildungsjahr nehmen die Azubis schon je nach Interesse und Eignung neben den Gesellen an kleinen fachlichen Schulungen zu neuen Technologien, Materialien oder Verarbeitungstechniken teil, die z. T. kostenlos von Herstellern und Lieferanten oder auch über die Fachverbände angeboten werden. Alle Schulungen werden in den Personalakten dokumentiert für spätere Bewerbungsmappen. Die Auszubildenden werden so auch auf der handwerklichen Ebene schon ernst genommen und angespornt.

Stützunterricht/ausbildungsbegleitende Hilfen:

Mit allen Jugendlichen, die keine „Überflieger“-Schulzeugnisse haben, wird grundsätzlich von Anfang an AbH-Unterricht beantragt (ausbildungsbegleitende Hilfen), zusätzlich wo nötig auch berufsbezogener Sprachunterricht bei einem Partnerverein organisiert. In erster Linie dient dies der Vermeidung versetzungsgefährdender Noten. Mithilfe der AbH können aber auch alle Schulnoten noch verbessert und Prüfungsängste bearbeitet werden.

laufende Begleitung

Im Verlauf der Ausbildung finden sowohl ritualisiert/turnusmäßig als auch anlassbezogen Gespräche mit den Jugendlichen statt, wie z. B. zum Ende der Probezeit, zum Ende jeden Schuljahres und nach der Zwischenprüfung, aber auch bei besonderen Problemen oder Erfolgen. Die Auszubildenden bekommen jeweils eine Rückmeldung zu ihrem Ausbildungsstand und der Zufriedenheit des Meisters und der Lehrer/innen und können auch selbst Themen ansprechen. Häufig werden dabei konkrete Ziele bzw. nächste Schritte vereinbart.

Schritte zur erfolgreichen Prüfung und hinein in die erste Arbeitsstelle !

Prüfungscoaching

Rechtzeitig vor der Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung wird mit den Auszubildenden gemeinsam geklärt und mögliche Hilfe geplant, wo sie noch praktischen Übungsbedarf verspüren, noch zusätzlichen Stützunterricht benötigen oder Ängste überwinden müssen.

Nach der bestandenen Prüfung

Bereits zuvor wurde gemeinsam mit den Auszubildenden ihre Bewerbungsmappe zusammengestellt. Als Anerkennung für ihre Leistung während der Ausbildung finanzieren wir gute Passbilder, Kopien und Mappen. Die während der Ausbildung erworbenen Zusatzqualifikationen und Schulungen sowie ein ausführliches Zeugnis stellen die Basis der Unterlagen. Nun werden die Bewerbungsmappen mit den Prüfungs- und letzten Berufsschulzeugnissen vervollständigt.

Die Auszubildenden müssen sich überlegen, wo sie sich am liebsten, aber auch mit realistischen Aussichten, bewerben möchten. Oftmals können wir die Bewerbung durch einen persönlichen Anruf bei Firmen unterstützen, zu denen Kontakte bestehen.

Unsere Vermittlungsquote von fertigen Auszubildenden in ihre ersten Arbeitsstellen ist über die Jahre mit regelmäßig 80-90 % hoch. Dies gilt übrigens sowohl für unsere „Maßnahmeteilnehmer/innen“ wie für die „normalen“ Auszubildenden gleichermaßen. Kurz Um hat sich in den vergangenen Jahrzehnten in den Branchen einen Namen damit gemacht, dass die Jugendlichen nicht nur handwerklich gut ausgebildet werden, sondern auch die persönlichen Anforderungen an einen zuverlässigen Mitarbeiter erfüllen lernen.

Immer wieder kommt es auch vor, dass einzelne frischgebackene Gesellinnen und Gesellen hier bei uns übernommen werden können. So besteht ein großer Teil unseres langjährigen Stammpersonals von Gesellen und sogar Ausbilder/innen in allen Abteilungen aus ehemaligen Auszubildenden. Wir konnten damit unseren eigenen Bedarf an fachlich und persönlich rundum gebildeten, loyalen und verantwortungsbewussten Mitarbeiter/innen über die Jahre zum Teil besser decken, als durch Bewerbungen aus dem freien Arbeitsmarkt.

August 2011

Kurz Um-Meisterbetriebe

Anke Schmidt (Geschäftsführerin)