ASNB

W

ALLEN

Am Anfang des Projekts „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden" stand eine unübersehbare Tatsache, über die auch in der Tagespresse viel zu lesen war: eine hohe Zahl an Auszubildenden brechen ihre Ausbildung ab bzw. lösen ihren Ausbildungsvertrag auf.

Im Berliner Handwerk bestanden 2017 etwa 9.500 Ausbildungsverhältnisse. Vertragsauflösungsquoten von über 40 % waren keine Ausnahmen. Eigene Erhebungen mit Auszubildenden, die 2013/2014 die dreieinhalbjährige Ausbildung Anlagenmechaniker*in SHK aufgenommen hatten, ergaben, dass sich unmittelbar vor der Gesellenprüfung etwa die Hälfte nicht mehr in Ausbildung befanden. Wir als Innung SHK Berlin sahen uns konfrontiert mit einer viel zu großen Zahl an Ausbildungsabbrüchen. Nicht zuletzt aufgrund

Steckbrief Innung SHK Berlin

Name:	Innung Sanitär Heizung Klempner Klima in Berlin, geründet 1617.
Mitglieder:	623 (mit ca. 4.500 Beschäftigten)
Auszubildende:	1.300
Mitarbeiter*innen:	48
Standorte:	Siegmunds Hof 18 (Geschäftsstelle) und Grüntaler Straße 62 (SHK-Kompetenzzentrum)
Aufgaben:	Regionale und überregionale Interessenvertretung der Berliner Installateur*innen, Heizungsbauer*innen, Klempner*innen und Ofen- und Luftheizungsbauer*innen
Funktion:	Schnittstelle zwischen Handwerk, Politik, Wirtschaft, Verbänden
Schwerpunkte:	Fachkräftesicherung, Energiewende, Digitalisierung, Mitgliedergewinnung
Leistungen:	▶ B7(t)i4l710 1g u-4-3.7 (u)5.9 (nd)7 (ü)5(/Lang (-13.386E)/MCIDen)3 (C BT/ (r7)-18r)-

Aktivitäten

30
Projekttreffen

5
Expertentreffen

3
Transfertreffen

MEETINGS

421
Fragebögen

21
Interviews

1
Empirische Studien

ANALYSEN

und Output

8 Vorträge

37 Pressepublikationen

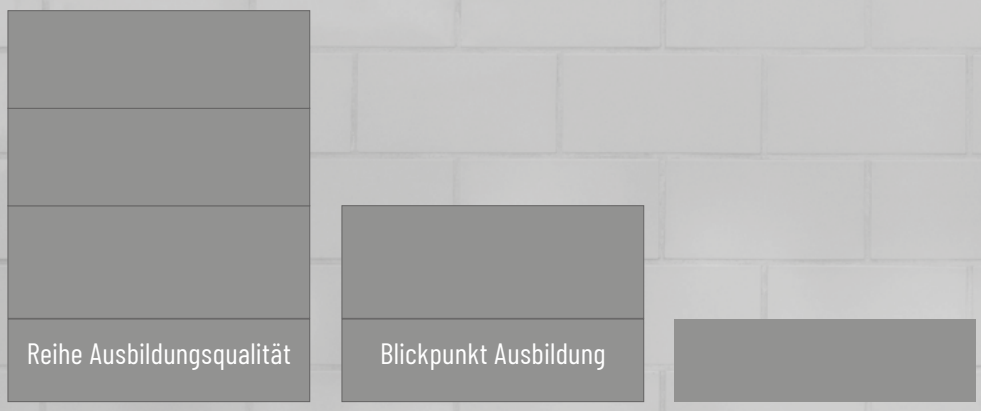
11 Fachzeitschriften SHK

7 Tagespresse

4 Sozialwissenschaftliche Publikationen

7 Projektnewsletter

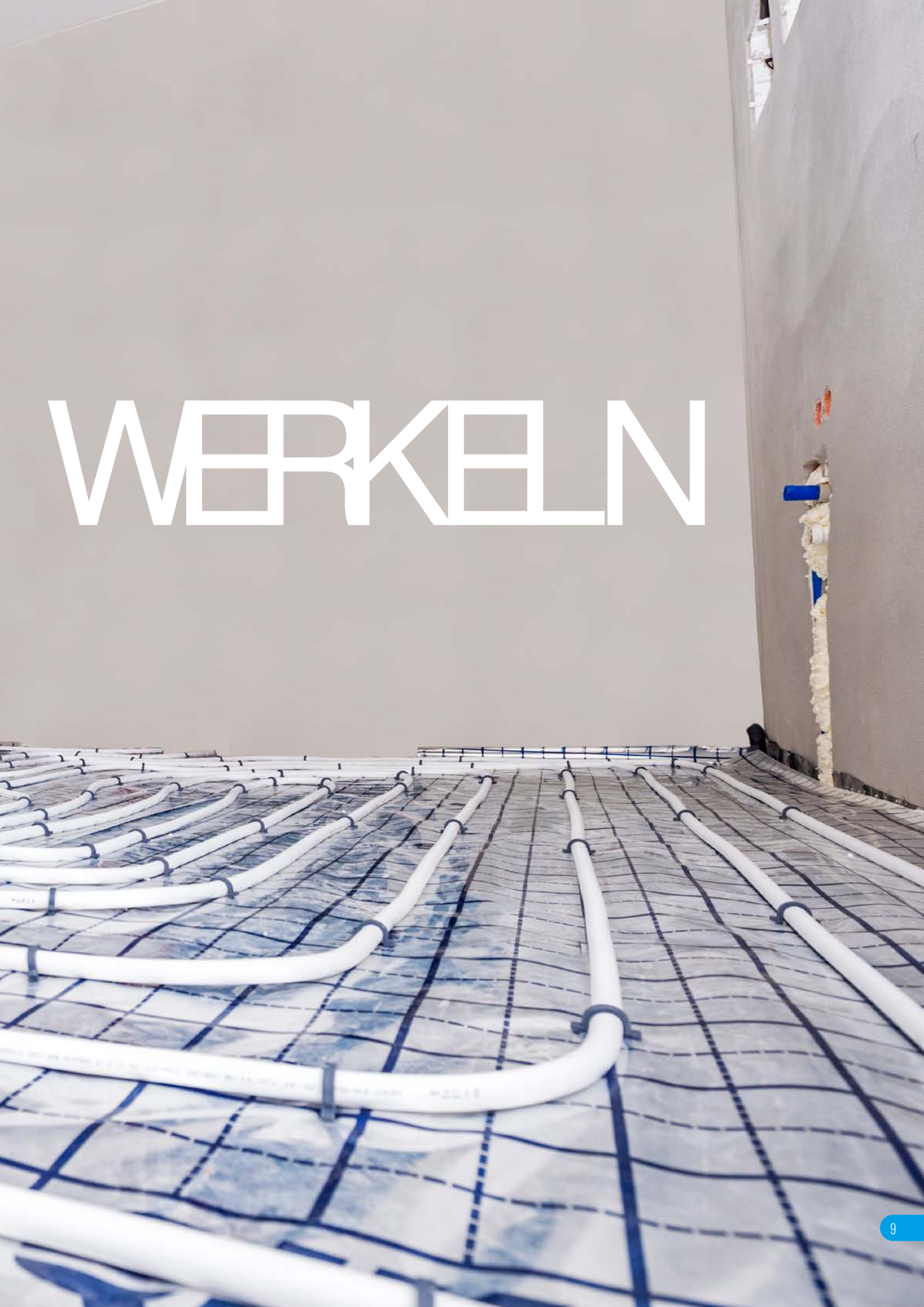
PRÄSENTATIONEN



Broschüren Vorträge Selbsttest Events

MASSNAHMEN

WERKELN



Soziolog*innen betreten mit Modellprojekten nicht selten inhaltliches Neuland. Projektarbeit hat einen zentralen Stellenwert in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Es gilt, immer wieder neu auftretende, gesellschaftliche Veränderungen und Herausforderungen zu untersuchen und – falls gewollt – Lösungsstrategien zu entwerfen. Die Vielfalt der Dynamiken und Problemlagen erfordert immer wieder die Einarbeitung in die spezifischen Gesellschaftsbereiche, in denen sie verortet sind. Im vorliegenden Fall handelt es sich um den Bereich dualer Ausbildung im SHK-Handwerk. Mit dem sozialwissenschaftlich fundierten Modellprojekt „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden" wurden Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen analysiert und ein Set an gegensteuernden Maßnahmen entwickelt und getestet.

Steht die Bearbeitung von Problemen und Herausforderungen im Vordergrund der Projektarbeit und ist eine Transformation,

möglich – geprüft und bewertet. Unser Modellprojekt hatte darüber hinaus den ambitionierten Anspruch, gelungene Maßnahmen nicht nur zu verstetigen, sondern auch zu generalisieren und zu transferieren.

Im gesamten Prozess bildet sich ein Spannungsfeld. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Studien mögen nicht zur Selbstwahrnehmung der Praktiker*innen passen und werden mitunter skeptisch betrachtet. Dabei macht es kaum einen Unterschied, dass Soziolog*innen eine gewisse Deutungshoheit über soziale Verhältnisse für sich beanspruchen können.

Hilfreich ist in solchen Fällen eine passende Ansprache und/oder Präsentation der Ergebnisse, damit mögliche „blinde" Flecken der Praktiker*innen sichtbar werden. Erst die gemeinsame Dis-

„Was nicht passt, wird passend gemacht“

Passungen

Wahrscheinlich kennen viele von Ihnen den Film (oder die Serie) mit dem Titel „Was nicht passt, wird passend gemacht“. Darin geht es um ein Bauunternehmen im Ruhrgebiet, dessen Mitarbeiter*innen den Arbeitsalltag und die Baustellen ziemlich spontan und mit hoher Improvisationskunst organisieren, statt sie vorausschauend zu planen und fachgerecht zu arbeiten. Infolgedessen gibt es beim Bau in diesem Betrieb keine Probleme, denn: Was nicht passt, wird passend gemacht – auch wenn dabei womöglich gegen Regeln und Vorschriften verstoßen wird.

Es wäre nun übertrieben, solch chaotische Baustellen mit der Ausbildungssituation im SHK-Handwerk zu vergleichen oder

Vorzeitige Vertragslösungen sind ein bereits lange bestehendes und zugleich gründlich untersuchtes Phänomen. Gleichwohl scheint es, als würden die Erkenntnisse solcher Untersuchungen weder in den entsprechenden bildungspolitischen Institutionen eine strategische Bedeutung erlangen, noch in der konkreten Ausbildungspraxis Verwendung finden. Diesbezüglich ist in Podiumsdiskussionen von Stakeholder*innen oft die Rede davon, dass kein Erkenntnisproblem vorliege, sondern ein Umsetzungsproblem. Wie gelingt nun der Übergang vom Wissen zum Handeln?

In den Modellprojekten „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden" war beabsichtigt, nicht nur Erkenntnisse zu gewinnen, sondern auch „ins Handeln" zu kommen, also Veränderungen in der Praxis anzustoßen. Es ging in einem ersten Schritt

Aus der Perspektive einer Innung lassen sich viele der genannten Ursachen für Ausbildungsabbrüche, insbesondere die letzten drei Aspekte, kaum sinnvoll bearbeiten. Wenn diesbezüglich überhaupt eine Einflussnahme möglich ist, dann über längerfristige Kooperationen mit anderen Institutionen der Berufsbildung.

Worauf die Innung SHK Berlin jedoch – mal mehr, mal weniger – Einfluss hat, sind die Ausbildungssituation in den Betrieben, die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und begrenzt auch die Berufsschule. Denn gerade in diesen Settings, wenn Menschen zusammenkommen, kommunizieren und interagieren, werden Herausforderungen sichtbar und die Frage virulent: Was passt denn hier nicht zusammen?

Unsere Studie – unsere Daten

Handlungsfeld 1:
Onboarding und Probezeit

Das erste Handlungsfeld „Onboarding und Probezeit" bezog sich auf den Anfang einer Ausbildung und die zugehörigen betrieblichen Aktivitäten und Prozesse, mit denen Jugendliche und junge Erwachsene an den Ausbildungsberuf und den Betrieb gebunden werden. Die planvolle Ausgestaltung der ersten Wochen wird in Betrieben mitunter vernachlässigt. Dass sich Auszubildende in einem zentralen Übergang von einer Lebensphase in die andere befinden, scheint kaum beachtet zu werden.

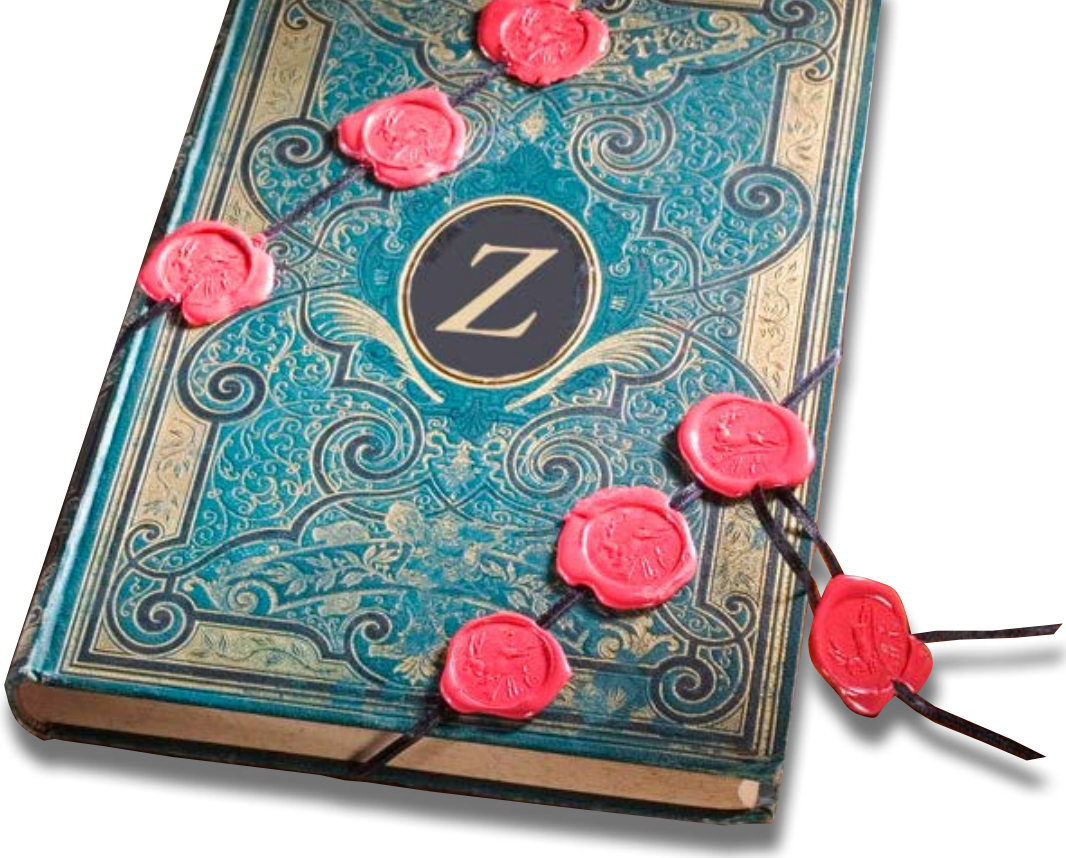
Onboarding spielt jedoch eine wichtige Rolle, da der Beruf Anlagenmechaniker*in SHK nur für ein Fünftel aller Azubis ein Wunschberuf ist (vgl. Abbildung 1). Es gilt daher, die Auszubildenden in ihrer Wahl zu bestärken und langsam an den Beruf heranzuführen. Es

GENERATION Z

Ein Buch mit sieben Siegeln?

„Handwerk hat goldenen Boden", ein Spruch der aktueller ist denn je. Die Auftragsbücher sind voll, das Geschäft boomt. Eine Blütezeit für das Handwerk! Wäre da nicht der Fachkräftemangel. Für Handwerksbetriebe wird es immer schwieriger, ausgebildetes Fachpersonal zu finden. Aus diesem Grund bekommt das Thema „Ausbilden im eigenen Betrieb" einen neuen Stellenwert, um Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Den unausweichlichen Argumenten für eine duale Ausbildung steht aus Sicht vieler Betriebe die Herausforderung gegenüber, überhaupt geeignete Azubis zu finden. Der Jugend fehle es an den essentiellen Grundlagen, um eine Ausbildung bestehen zu können. Diese reichen von schulischen



Dabei sind Alter und Betriebszugehörigkeit zwei wesentliche Merkmale der Hierarchie. Daraus ergibt sich ein Selbstverständnis, dass Azubis sich vor allem in den ersten Lehrjahren unterordnen sollen. Vorschläge und Meinungen von Azubis sind für Babyboomer daher eher befremdlich.

Generation Y im Arbeitsleben

Der demographische Wandel führt dazu, dass die Generation Y in einen Arbeitsmarkt geboren wird, in dem es deutlich mehr offene Stellen gibt, als qualifiziertes Personal. Um den passenden Arbeitgeber zu finden, fordert die Generation Raum für Verhandlungen ein. Dabei sind finanzielle Faktoren nicht ausschlaggebend. Vielmehr wird Flexibilität und Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem angestrebt.

So wie im Elternhaus vorgelebt, sind auch die Strukturen auf der Arbeit verhandelbar. Da diese Generation so wie auch die Nachfolgende kaum starren Hierarchien

Sternen dazulassen. In einer Feedback-Kultur aufwachsend, fordern sie sich auch im Arbeitsleben regelmäßige Rückmeldung vom Arbeitgeber ein.
Anerkennung und Wertschätzung ist eine wichtige Rückmeldung, die den Auszubildenden bestätigt, dass ihre Arbeitskraft gebraucht wird. Mehr noch als die Generationen zuvor, strebt die Generation Z nach Selbstverwirklichung. Karriere und Freude am Leben schließen sich nicht aus. Sie möchte ihre Zeit sinnstiftend einsetzen und dafür anerkannt werden. Dazu gehört, dass Ausbilder*innen die Fortschritte eines Azubis erkennen und ihnen Meilensteine der Ausbildung vor Augen führen. Bleibt das aus, schleicht sich das Gefühl ein, auf der Stelle zu treten. Ein Betriebs-

Die Azubi-Sicht einzunehmen erleichtert zudem, die Regeln für das gemeinsame Arbeiten klarer festzustecken. Niedergeschriebene Verhaltensregeln, wann beispielsweise das Smartphone genutzt werden darf oder was der Lehrling machen kann, wenn ein Leerlauf entsteht, haben sich in der Praxis als wertvolle Maßnahmen erwiesen.

So verschlüsselt Auszubildende der Generation Z einigen Betriebsinhaber*innen erscheinen mögen, in ihnen steckt Potenzial, das durch Zuwendung und Akzeptanz neue Ressourcen schaffen kann. Der Schritt aufeinander zu ist ein Beitrag für die Verbesserung der Ausbildungspraxis und damit einhergehend ein Beitrag für die Gewinnung von Fachkräften.

In der dualen Ausbildung stellt sich immer wieder die Frage, wie bestmögliche Passungen zwischen Auszubildenden und Ausbildenden möglich sind, um eine möglichst konfliktfreie und produktive Ausbildung zu garantieren. Sinnvollerweise werden beide Seiten eines Ausbildungsverhältnisses in den Blick genommen. Die Möglichkeiten von Passungsproblemen spiegeln dabei die genannten Ursachen für Ausbildungsabbrüche wider.

Passungen sind beispielsweise nicht vorhanden, wenn Vorstellungen der Auszubildenden vom Beruf nicht mit der Realität im Ausbildungsalltag übereinstimmen, wenn Auszubildende und Ausbilder*innen ständig „im Clinch" liegen oder wenn Leistungen in der Berufsschule nicht den Anforderungen genügen. Solche eher generellen Passungsprobleme lassen sich

Der Begriff **„Resonanz"** ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich Soziologie fachfremde Termini aneignet. Das ist wenig problematisch, lassen sich doch im sozialen Alltag viele Dinge in Anlehnung an biologische, physikalische oder mechanische Vorgänge und Konzepte beschreiben, bspw. dünnhäutig, unter Strom stehen oder präzise wie ein (Schweizer) Uhrwerk. So verhält es sich auch mit Resonanz. Im physikalisch-technischen Bereich bedeutet Resonanz das Mitschwingen eines Gegenstandes: eine Brücke beim Marschieren im Gleichschritt, eine Waschmaschine, ein Teller Suppe oder eine Tasse Kaffee, die gehend transportiert werden. Von außen wird auf das schwingfähige System eine Art Impuls ausgeübt, der als Reaktion Resonanz erzeugt. Genau das soll mit Modellprojekten gelingen: durch Impulse aus der

Aus der Praxis für die Praxis

Betriebe als Projekt- und Praxispartner

Peter Biniok unter Mitarbeit von Betriebsangehörigen

Modellprojekte sind eine Form von Praxisforschung. In solchen Projekten arbeiten Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen zusammen an der Lösung von Problemen in der praktischen Arbeit bzw. im Alltagsleben vor Ort. Während der Projektarbeit in der Innung teilten sich die Praktiker*innen in zwei Gruppen auf: die Innungsmitarbeiter*innen und alle anderen Personen, von den Auszubildenden über Berufsschulpersonal bis hin zu den Betriebsangehörigen. Insbesondere die letztgenannten Personen rückten während der Projektlaufzeit immer mehr in den Fokus,

„Wir haben großes Interesse daran, Missverständnisse zwischen Betrieb, Ausbilder, Geselle und Azubi zu vermeiden. Die Investition an Zeit und Geld für die Ausbildung ist hoch. Unser Ziel ist, diesen Einsatz für den geeigneten Azubi zu investieren, und nicht nach wenigen Monaten abzubrechen."
(Firma Leuthäuser & Scharfe)

„Seit ca. 30 Jahren bilden wir aus und haben leider immer wieder mit Vertragslösungen durch Azubis zu kämpfen. Oftmals steht man dem Problem scheinbar machtlos gegenüber. Umso mehr freuen wir uns über Ihre Projektarbeit." (Ausbildungsleiterin)

Zudem äußerten Betriebe Ihre Motivation zur Mitarbeit und Unterstützung des Projekts.

„Wir bilden bereits seit vielen Jahren junge Menschen für den

Wie am kurzen Beispiel oben beschrieben, lag die Zurückhaltung eventuell an der herrschenden Dienstleistungsprogrammatik: Die Innung und der Wissenschaftler erarbeiten im Projekt Lösungen für die Betriebe. Die Mitgliedsbetriebe bilden die Basis der Innung und sind Adressaten der Innungsarbeit. Diese Arbeit zeichnet sich durch eine beratende Orientierung aus. Das gilt unter der Prämisse, dass Wissenserzeugung den „schlauen Köpfen" überlassen wird und eben nicht kooperativ und engagiert erfolgt.

Darüber hinaus ist die Rolle der Innung als Ausbildungs-Beraterin zu hinterfragen, denn sie ist für Betriebe vor allem in technischer und rechtlicher Sicht von Bedeutung, also dann, wenn es bspw. um neue Vorschriften der Trinkwasserhygiene geht. Es ergibt sich ein divergentes Bild, in dem sich die Betriebe (vor allem in Ausbildungsfragen) nicht reinreden lassen wollen. Die Unabhängigkeit in

In der wissenschaftlichen Literatur werden Maßnahmen gegen vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche ebenso ausführlich diskutiert, wie die zugrunde liegenden Ursachen. In unseren Modellprojekten lag der Fokus auf Maßnahmen während der Ausbildung, da die Innung bereits ausreichend aktiv in den Bereichen der Berufsorientierung und Ausbildungsmessen war und kontinuierlich in jedem Jahr eine hohe Zahl an neuen Ausbildungsverträgen generiert.

Im Folgenden erhalten die Leser*innen einen Überblick über die Maßnahmen, die in Teil „3:Weiterkommen" näher beschrieben werden. Ergänzend werden die zugehörigen Resonanzwerte der Maßnahmen abgeschätzt, d.h. der Umfang der Mitwirkung von Betrieben sowie der Grad der Wirksamkeit aus Sicht der Betriebe.

Gleichwohl sind an der Verbesserung von

Mit anderen Azubis diskutieren und vernetzen,
Ratschläge geben, Tipps bekommen, Horizont erweitern...

WIE GEHT DAS?

Diskutiert wird nur das, was Euch in der Ausbildung interessiert und was Ihr als Thema setzt.

WIESO EIGENTLICH?

Weil es um Eure Zukunft und Karriere geht und Ihr so besser durch die Ausbildung kommt.

NOCH FRAGEN?

Dann scannt das →

OK, BIN DABEI

25. Juni 2021
9 Uhr bis 17 Uhr

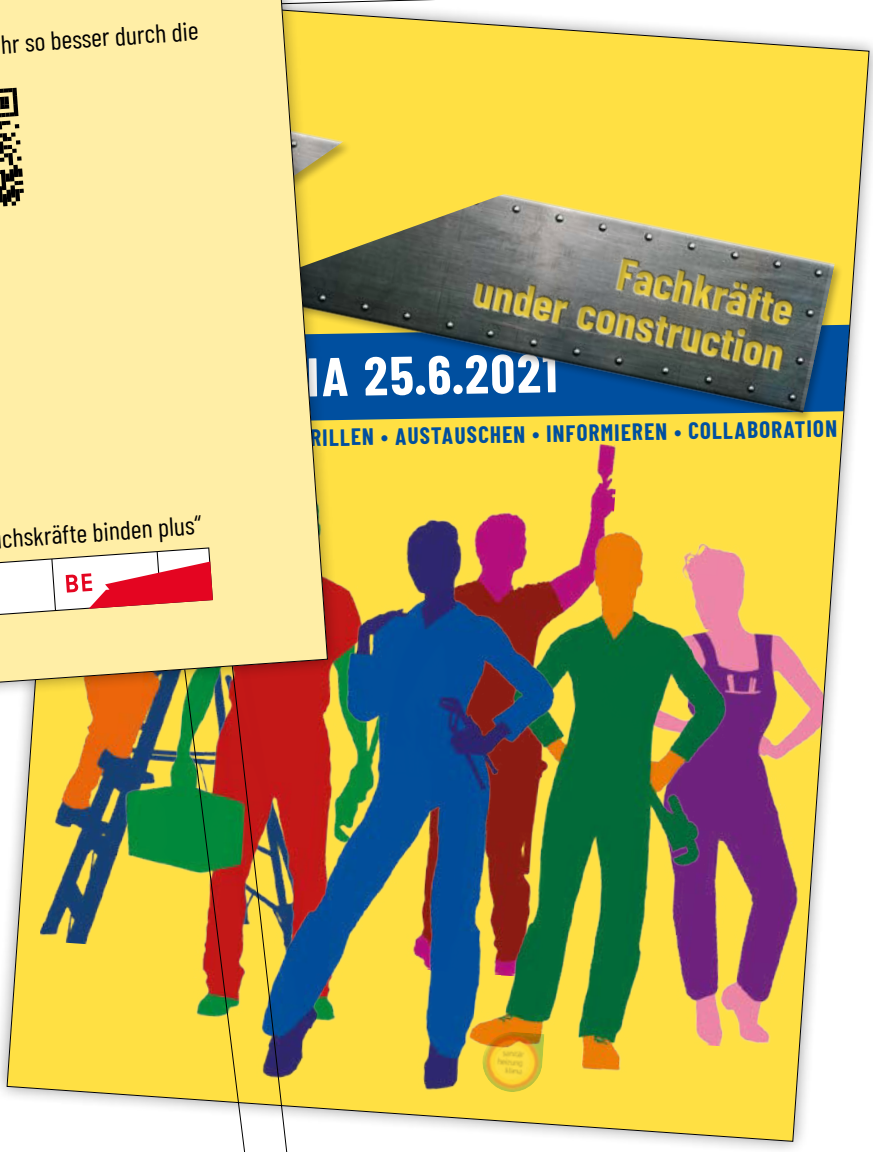
Cassiopeia
Revaler Str. 99, 10245 Berlin
Anmeldung erforderlich
azubicamp@shk-berlin.de

VERANSTALTERIN

Innung SHK Berlin:
Modellprojekt „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden plus"

Das Projekt AS-NBplus wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

BE



WETER
aquatechnik

KOMMEN

Auch wenn die Begrüßung „Willkommen an Bord" den Vielflieger*innen unter Ihnen wie eine Floskel vorkommen mag, darf ihre Wirkung nicht unterschätzt werden. Denn diejenigen, die zum ersten oder zweiten Mal in einem Flugzeug sitzen, sind aufgeregt und gespannt, was passiert. Sie sind voller Erwartungen und womöglich sogar unsicher angesichts der Neuigkeit des Ereignisses. So oder so ähnlich geht es vermutlich den meisten Auszubildenden, die den ersten Tag oder die erste Woche in ihrem Betrieb sind. Wie unsere Studienergebnisse zeigen, kann ein gut geplanter Ausbildungsbeginn verhindern, dass es zu schnellen Vertragslösungen kommt. Diese entscheidende Phase nennen wir „Onboarding".

Im Projekt wurden dazu Maßnahmen im ersten Handlungsfeld „Onboarding und Probezeit" erarbeitet. Zwei Hefte unserer Reihe „Ausbildungsbroschüren" geben

-

Willkommenskultur

Eine Willkommenskultur ist die betriebsinterne Etablierung von Routinen, die dazu dienen, die neuen Auszubildenden in den Betrieb zu integrieren. Übergeordnetes Ziel ist es, die Jugendlichen frühestmöglich zu binden und damit Abbrüche zu vermeiden. Wir geben **fünf Empfehlungen** für eine Willkommenskultur mit „Klebeeffekt".

1 WILLKOMMENSMAPPE

Am Anfang einer Ausbildung ist Vieles neu. Jugendliche stellen sich Fragen, die für Sie Normalität sind. Was mache ich, wenn ich krank bin? Wann brauche ich einen Krankenschein und wen muss ich bei Krankheit anrufen? Was mache ich, wenn ich mich verspäte? Gehe ich in Arbeitsklamotten zur Weihnachtsfeier oder nicht? Diese Fragen können für Auszubildende in bestimmten Situationen zu Problemen werden und sich negativ auf den

2019 wurde in Berlin mehr als jeder dritte Ausbildungsvertrag wieder gelöst. Wenn auch eine Vertragslösung nicht immer gleich einen Ausbildungsabbruch bedeutet, entstehen Nachteile für alle Beteiligten. Die betroffenen jungen Menschen verlieren Zeit, da der Übergang in eine andere Ausbildung oder in einen anderen Betrieb nur selten ohne zusätzliche Wartezeit gelingt. Damit verschiebt sich der Eintritt ins Arbeitsleben nach hinten und die entstandenen Brüche in der Biographie können sich im weiteren Leben negativ auswirken. Ohne einen Übergang in einen anderen betrieblichen oder schulischen Ausbildungs- oder Bildungsweg kann es zum dauerhaften Ausstieg aus dem Bildungssystem kommen.

Diese jungen Menschen bleiben langfristig unzureichend qua-

Erfahrungen aus der Praxis – durch Assistierte Ausbildung zum Erfolg

Walther Merkschmidt ist immer offen für neue Mitarbeitende. Er ist Chef eines SHK-Betriebes und dringend auf der Suche nach geeigneten Azubis. „Wie in vielen Bereichen, ist es auch im Handwerk schwierig, gute Mitarbeitende zu finden", sagt er. Deshalb bietet er Jugendlichen gerne Praktika in seinem Betrieb an, damit sie sehen, wie vielfältig der Beruf ist. Er geht dabei auch an Schulen und wirbt dort für ein Praktikum als Anlagenmechaniker*in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. „Praktika sind für beide Seiten sinnvoll! Man lernt sich bereits im Vorfeld kennen und kann sich einen guten Eindruck voneinander machen."

Auf diesem Weg kam auch Murat in den Betrieb – im Rahmen

„Ich kann anderen Betrieben nur empfehlen, unserem Beispiel zu folgen und jungen Menschen wie Murat eine Chance zu geben. Praktika sind eine tolle und unverbindliche Möglichkeit, junge Menschen kennenzulernen. Und wenn später in der Ausbildung mal Probleme auftauchen, findet man mit den Angeboten der Arbeitsagentur professionelle Hilfe und persönlichen Beistand."

Was genau ist die Assistierte Ausbildung AsA?

Fünf Fragen an Dušan Djordan, Fachbereichsleiter „Ausbildungsmarkt" bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit

1. **Warum sind die Maßnahmen AsA (Assistierte Ausbildung) und abH (ausbildungsbegleitende Hilfen) zusammengefasst worden?**

Ausbildungs-„Geheimnisse" für alle

Offene Geheimnisse der Ausbildungsorganisation und Lehrpraxis

Die Maßnahmenentwicklung im zweiten Handlungsfeld unseres Projekts bezog sich auf „Ausbildungsorganisation und Lernpraxis". Im Mittelpunkt standen dabei die Aktivitäten und Interaktionen, die zur alltäglichen Wissensvermittlung nötig sind. Es zeigt sich immer wieder, dass Tagesgeschäft und Ausbildungsauftrag schwer in Einklang zu bringen sind. Wir sprechen bei den zugehörigen Herausforderungen von „offenen Geheimnissen", weil in den meisten Fällen die Grundlagen und das Wissen über eine qualitativ hochwertige Ausbildung bekannt sind. Es sind also gerade keine Geheimnisse – das Wissen kann jedoch in der Praxis nicht umgesetzt

Ausbilden als Auftrag: Vier Bemerkungen zur Wertschätzung der Ausbilder*innen im Betrieb

Vorbemerkung: Die folgenden Ausführungen beruhen auf meiner langjährigen Forschung zur Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung einerseits und zu ihrem Beitrag für das Lernen der Auszubildenden andererseits. Es sind Erkenntnisse, die ich im Zuge meiner Tätigkeit beim Bundesinstitut für Berufsbildung anhand von Betriebsfallstudien und vielfältigen Interviews und Gesprächen mit Ausbilder*innen verschiedener Wirtschaftszweige gewann und die in verschiedenen Publikationen bereits veröffentlicht sind. Zentrale Aspekte, die mir für den Kontext der Ausbildung in KMU und spezifisch im Sanitär-, Heizungs-, Klima-Handwerk wichtig erscheinen,

. Ein zusätzlicher Hut und die Unsichtbarkeit der Ausbilder*innen

Je mehr Beschäftigte ein Auge auf die Auszubildenden haben und sich aktiv in die Ausbildung einbringen, desto besser für die Ausbildung. Ab einer gewissen Betriebsgröße ist es aber – auch jenseits von rechtlichen Aspekten – sinnvoll, ausgewählten Mitarbeiter*innen die Ausbildungsverantwortung gezielt zu übertragen. Eine bewusste Betreuung und Planung erleichtert die Integration der neuen Auszubildenden in die Arbeitsprozesse. Feste Ansprechpartner*innen für Ausbildungsfragen im Betrieb zu haben, ist nicht nur für die Auszubildenden wichtig. Häufig werden für ihre tägliche Anleitung Beschäftigte ausgewählt, die

Ausbildungsbeziehungen etablieren sich nicht vornehmlich aufgrund vordefinierter Passungen. Vielmehr basiert gute Ausbildung auf „Beziehungsarbeit", also der Herstellung einer möglichst konfliktfreien Ausbildungsbeziehung zwischen Azubis und Ausbildungspersonal. Das Credo „Lehrjahre sind keine Herrenjahre" hat für Auszubildende und viele Ausbilder*innen keine Gültigkeit mehr. Stimmt etwa das Betriebsklima nicht, kann dies zu Vertragslösungen führen. Auszubildende machen ihre Ausbildung, ohne sich viel zu beklagen, während Betriebe eventuell mehr Freude an der Arbeit erwarten. Arbeit hat jedoch für die Generation Z einen anderen Stellenwert, sie ist nicht (mehr) die Erfüllung des Lebens.

Für solche Aspekte, die indirekt auf Ausbildung einwirken, sensibilisieren wir mit unserer Vortragsreihe „Blickpunkt Ausbildung". Zudem wurde ein AzubiCamp durchgeführt, das Auszubildenden die Möglichkeit gegeben hat, sich zu

Seite“ der Ausbildung

AzubiCamp 21 – der „andere“ Blick auf duale Ausbildung im Handwerk

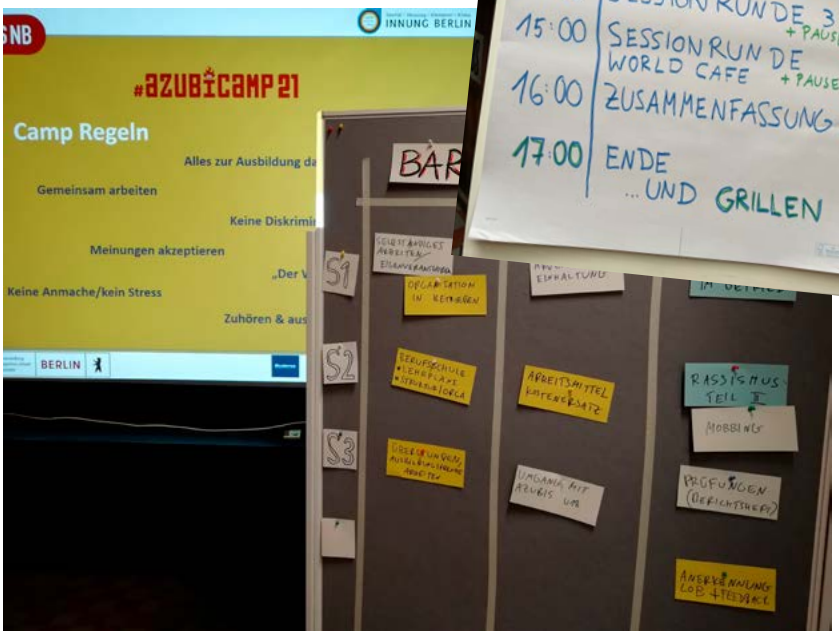
Am 25. Juni 2021 fand in Berlin das AzubiCamp 21 statt; das wohl erste Barcamp für Auszubildende des Handwerks in Deutschland.

Wenn im Titel von einem anderen Blick auf Ausbildung die Rede ist, so bedeutet dies hinsichtlich der Veranstaltung zweierlei. Zum einen verbirgt sich dahinter die spezifische Sichtweise der Auszubildenden auf ihren Ausbildungsalltag, die mit dem AzubiCamp „eingefangen“ werden soll. Zum anderen ist damit die Chance für Auszubildende gemeint, durch die Veranstaltung einen veränderten – wenn nicht gar neuen – Blick auf Ausbildung zu erhalten.

Wozu ein AzubiCamp?

Was waren die Themen?

Die Einladung zum Camp wurde von 36 Auszubildenden der Berufe Anlagenmechaniker*in SHK, Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik, Klempner*in, Maler*in und weiteren dankend angenommen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden lag bei 21 Jahren und fast die Hälfte befand sich im ersten Ausbildungsjahr. In 9 Sessions wurden zahlreiche Ausbildungsthemen diskutiert: Umgang mit Azubis und Anerkennung, selbstständiges Arbeiten und Organisation im Betrieb, die Handhabung von Überstunden, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und die Einhaltung von Arbeitsschutz, Mobbing und Rassismus am Arbeitsplatz sowie Berufsschule und Prüfungen. Dabei zeigten sich die



azubicampberlin
cassiopeia Berlin

azubicampberlin „Es war kein Druck, es waren keine Vorgesetzten dabei, deswegen konnten wir mal frei miteinander quatschen."
Leonard, 3. Lehrjahr
Mechatroniker

Danke #cassiopeia für die einzigartige location.

#azubicamp21 #atmosphäre #wirzusammenanziel #azubis #neuzeitlehre

20 Wo.

10 Positionen zur handwerklichen Ausbildung

1 **Auszubildende wollen, dass sich Zeit für sie und die Ausbildung genommen wird, dass etwas selber getan (nachgemacht) werden kann und dass Fehler gemacht werden dürfen.**

> Tagesgeschäft und Ausbildung unter einen Hut zu bringen, ist eine große Herausforderung. Es gilt dennoch, je mehr Sie an Zeit in Ausbildung und die Wissensweitergabe investieren, umso größer ist am Ende der Ertrag in Form einer qualifizierten Fachkraft. Geben Sie Freiräume und vor allem Zeit, um etwas auszuprobieren und aus Fehlern lernen zu können.

3

„Ich war halt nicht wie ein Lehrling, sondern wie eine billige Arbeitskraft.“

Fragen von Wertschätzung und Anerkennung in der Ausbildung

Ausbildungstätigkeiten sind immer auch durch Sozialbeziehungen gekennzeichnet, nicht allein durch die Weitergabe an fachlichem Wissen und Können. Diese „soziale Seite“ der Ausbildung wird deutlich, wenn in kleinen Betrieben fast schon familiäre Arbeitszusammenhänge entstehen oder Ausbilder*innen berichten, dass sie ja auch zur Erziehung der Auszubildenden beitragen würden. In unseren Projekten wurde immer wieder ein zentrales Element der Sozialbeziehungen hervorgehoben: Wertschätzung.

Azubis kommen zu Wort

Wertschätzung beginnt bei der Anerkennung der Auszubildenden al5 ( )0.5 (b0.004 4)-1.53(i)2.4e

Worum geht es noch? Eine Ausbildungs-Parodie

Ausbildung ist Lernzeit und sollte nicht mit sinnlosen Arbeiten vergeudet werden.
Unter Umständen sind auch Arbeiten, wie den Hof fegen, das Auto aufräumen usw. nötig.

Natürlich gehört es zu den Aufgaben, auch Rohrbrüche oder ähnliche Havarien zu bearbeiten. Das wissen die Azubis und haben damit nicht so viele Probleme. Allerdings sollten solche Tätigkeiten vielleicht nicht gleich am Anfang einer Ausbildung stehen.

Im Laufe der Ausbildung könnten den Azubis nach und nach anspruchsvolle Arbeiten übertragen und durch die Ausbilder*innen erklärt werden. Es gilt, die Selbständigkeit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu fördern – aber sie nicht nur Schleppen und Wände stemmen lassen.

Die häufigsten Gründe für Vertragslösungen liegen im zwischenmenschlichen Bereich. Die „soziale Seite" der Ausbildung sollte nicht vernachlässigt werden. Es geht nicht um die reine fachliche Wissensvermittlung, sondern auch um Beziehungsarbeit, Begleitung beim Erwachsenwerden und Unterstützung im Lebensalltag. Eine stabile Bindung ist Basis für Ausbildungserfolg.

Mangelt es an Wertschätzung und ist die Behandlung nicht gut, kündigen Auszubildende und suchen woanders einen Platz, an dem sie sich entfalten können.

Lassen Sie Ihre Auszubildenden nicht von einem Leben außerhalb des Betriebs träumen! Doch das Träumen ist erlaubt. Besser: Investieren Sie in eine gute Atmosphäre, eine vertrauensvolle Unternehmenskultur. Sie verhindert nachweislich Ausbildungsabbrüche. „Hinzuschmeißen" stellt sich der

GERÄT NR 3
J.Hansch
HANDWERKSKAMMER
SÜDWESTFALEN

GERÄT NR 3
u.Hansch
HANDWERKSKAMMER
SÜDWESTFALEN

Sehen und gesehen werden:

SOZIALE INNOVATION

Fachkräftemangel im Handwerk

Die SHK-Branche zwischen Imageproblemen und Profilierungsmacht

von Peter Biniok und Andreas Otremba

Bild links:
Kupferschmiede vor 500 Jahren
Bild: wikimedia commons
Bild rechts:
„Klempner" bei der Arbeit
Foto: www.flickr.com/photos/kahle/294035034/
Bild unten:
Außeneinheiten einer größeren Klimaanlage mit variablem Kältemitteldurchfluss
Foto: Peter Trimnich, wikimedia commons

Fachkräfte-Engpässe sind derzeit in aller Munde. Dies trifft insbesondere auf kleinere und mittelständische Unternehmen zu. Die Innung *Sanitär Heizung Klempner Klima Berlin (SHK Berlin)* ist eine unabhängige Fachvertretung der regional ansässigen Firmen des Gewerks und sieht sich selbst als Innovatorin und Vorreiterin im SHK-Handwerk und der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit ihren bottom-up-Aktivitäten zeigt sie, wie lokale Akteur*innen proaktiv existierende Ressourcen und Chancen nutzen, um die Sichtbarkeit und Anerkennung eines Berufsbildes und einer Branche zu erhöhen.

In Berlins Sanitärbranche gibt es eine hohe Abbrecher-Quote bei Azubis. Eine Studie zeigt die Gründe. Die Innung reagiert nun.

20.11.2019, 05:00 **Philipp Siebert**

Berlin. Eine neue Heizung, eine kaputte Gastherme oder schlicht ein tropfender Wasserhahn: Jeder hat es früher oder später mit einem Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung und Klima (SHK) zu tun. Relativ viele junge Menschen entscheiden sich für den Beruf. Im aktuellen Ausbildungsjahr sind es in Berlin laut Innung an die 340. Dennoch plagt die Branche Nachwuchssorgen.

Das Projekt in Fachpresse und Öffentlichkeit

bb:spektrum

Ambivalenzreduktion im Handwerk

Zur Vereinbarkeit von Tagesgeschäft und dualer Ausbildung im Betrieb

Abstract:
Duale Ausbildung steht unter Spannung: gewachsene Routinen und Strukturen laufen nicht (mehr) konform mit veränderten Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen. Der Beitrag verdeutlicht diese systemisch bedingten Ambivalenzen von Tagesgeschäft und Ausbildungsauftrag und erörtert Ansätze zur Ambivalenzreduktion.

Duale Ausbildung steht unter Spannung. Fachkräfteengpässe, Nachwuchssorgen und Prestigedefizite charakterisieren die aktuelle Stimmung in vielen Bereichen des Handwerks, so auch in der Branche Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK). Einen zentralen Ankerpunkt für das Fortbestehen der Gewerke in modernen Gesellschaften bildet weiterhin die duale Ausbildung. Allerdings steigen auch hier die Herausforderungen angesichts technologischen Wandels (bes. Digitalisierung) und sozialer Dynamiken (bspw. Akademisierung). In einzelnen Regionen, etwa Berlin, setzen Akteure zwar lokale Ressourcen erfolgreich ein und nutzen ihre Gestaltungsmöglichkeiten („Profilierungsmacht") für wirksame Veränderungen (vgl. Biniok und Otremba 2020). Den resultierenden Zuwachs an Neuverträgen in der Ausbildung Anlagenmechaniker_in SHK konterkariert dennoch eine hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen.

Während die Analyse von Ursachen für Ausbildungsabbrüche vor allem Einzelfaktoren fokussiert (u. a. betriebliche, vertragliche, schulische, persönliche Gründe), wird die Vereinbarkeit von Tagesgeschäft und dualer Ausbildung im Handwerk kaum kritisch hinterfragt (wie etwa in Buhl 2018). Eine Beschäftigung mit dieser Frage macht jedoch deutlich, dass zahlreiche Gründe für Ausbildungsabbrüche systemisch bedingt sind. Systemisch bezieht sich dabei auf im Ausbildungssystem gewachsene Routinen und Strukturen, die nicht (mehr) mit veränderten Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen konform laufen. Insofern sehen

lenzkriterien näher bestimmt. Grundlage dafür sind Ergebnisse des Modellprojekts „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden" der Innung Sanitär Heizung Klempner Klima Berlin, gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Anschließend werden Möglichkeiten der Ambivalenzreduktion erörtert, die im Projekt als Maßnahmen für höhere Ausbildungsqualität getestet werden. Der Beitrag schließt mit Hinweisen zu zeitgemäßen Ausgestaltungen dualer Ausbildung im Handwerk.

Ambivalenzen in der Ausbildung Anlagenmechaniker_in SHK in Berlin

An Ausbildung im Betrieb beteiligte Akteur_innen (d. h. Betriebsinhaber_innen, Ausbildungsverantwortliche, Ausbilder_innen und Auszubildende selbst) agieren im Spannungsfeld von Tagesgeschäft und Ausbildungsauftrag. Konkrete Spannungen sind auf verschiedenen Ebenen beobachtbar und für je spezifische Personenkreise virulent (vgl. Biniok 2019). In Tabelle 1 sind den drei Ebenen Ausbildungsorganisation, -praxis und -kontext charakteristische Ambivalenzen zugeordnet, die mit zeit-sachlichen Problemlagen korrespondieren. Ambivalenzen bezeichnen im Folgenden die situative Gleichzeitigkeit von divergenten Handlungsorientierungen (vgl. Bargetz 2016). Akteur_innen sehen sich gezwungen, eine von zwei oder mehreren Handlungsverga-

Peter Biniok

PRAXISBEITRÄGE

Was tun gegen Ausbildungsabbrüche im SHK-Handwerk?

Passungen in der betrieblichen Ausbildung herstellen!

PETER BINIOK

ANDREAS OTREMBA

Um Ausbildungsabbrüche im SHK-Handwerk zu reduzieren, führt die Innung SHK Berlin ein wissenschaftsbasiertes Modellprojekt durch, gefördert aus Landesmitteln der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Dabei zeigt sich: Dauerhafte Ausbildungsbeziehungen etablieren sich nicht primär durch vordefinierte Passungen, sondern gründen vielmehr auf der Herstellung von Passungen durch engagierte Betriebe und motivierte Auszubildende. Die Herausforderung, Passungen in spezifischen Handlungsfeldern herzustellen, wird durch verschiedene Maßnahmen unterstützt: Broschüren, Präsenzveranstaltungen und digitale Tools. Letztendlich ermöglicht die Generalisierbarkeit der Maßnahmen auch eine Anwendung in anderen Gewerken.

EINLEITUNG: PASSUNGEN

Fachkräftemangel, Imageprobleme und Ausbildungsabbrüche sind bekannte Herausforderungen in zahlreichen handwerklichen Ausbildungsberufen. Die Ursachen für Ausbildungsabbrüche und vorzeitige Vertragslösungen sind vielfältig und seitens der Wissenschaft gut dokumentiert (vgl. u. a. GREILINGER 2013; UHLY 2015). Falsche und uninformierte Berufswahlentscheidungen, Konflikte zwischen Auszubildenden und

en Ausbildungsbetrieben sowie
hlicher und persönlicher Hinsicht
für sowohl betriebsseitige Kündi-
tragsauflösungen durch Auszubil-
n sich die Gewerke eher schwer,
nschaftlicher Studien in praxisna-
setzen und die Abbruchquoten zu
wird im ausbildungspolitischen
er Vorstellung festgehalten, dass
ngsplatzsuche, in einer wie auch
se, eine Passung zwischen Schul-
Schulabgängern und Betrieben
Lösungen gegen Ausbildungsab-
folge vor allem in der Behebung

von Passungsproblemen durch (gezieltere) Beratung, digitale Plattformen, Börsen, usw. (vgl. u. a. HANNACK/CLEVER 2016; SPONHOLZ/ULRICH 2019).

Für das SHK-Handwerk in Berlin stellt sich die Situation ähnlich dar. Einerseits treten die Herausforderungen der Ausbildungstätigkeit deutlich hervor, so etwa Spannungen in den zwischenmenschlichen Beziehungen und konzeptionelle Fehlschläge in der Wissensvermittlung. Andererseits wird sich darauf verlassen, dass passende – quasi zusammengehörige – Auszubildende und Betriebe zueinander gefunden haben und verlässliche, zielorientierte Ausbildungsbeziehungen bestehen.

Genau daraus leitet sich unsere These ab: Ausbildungsbeziehungen etablieren sich nicht vornehmlich aufgrund vordefinierter Passungsfaktoren, sondern gründen vielmehr auf „Beziehungsarbeit" und der Herstellung von Passungen durch engagierte Betriebe und motivierte Auszubildende (Kapitel 2). Die Ansatzpunkte dafür lieferte unsere wissenschaftliche Projektstudie, die einen fundierten Einblick in den Ausbildungsalltag Anlagenmechaniker/-in SHK liefert (Kapitel 3). Anhand der Identifizierten Herausforderungen wurde ein Maß-

Stark im Team: Projektleiter Andreas Otremba (r.) und Dr. Peter Biniok vom SHK-Kompetenzzentrum Berlin Foto: Sorkondy

Gemeinsam gegen Ausbildungsabbrüche

Was nicht passt, wird passend gemacht. Was sprachlich flapsig daherkommt, hat die Innung SHK Berlin wissenschaftlich untersuchen lassen. Um Auszubildende zu gewinnen und später auch zu binden, wurden in 24 Interviews und einer Fragebogenstudie drei wichtige Bereiche identifiziert, in denen Passungen zwischen Betrieben und dem fachlichen Nachwuchs verbessert werden müssen.

„Die Mehrheit der SHK-Betriebe in Berlin hat den Handlungsbedarf längst erkannt", sagt Andreas Otremba vom SHK-Kompetenzzentrum Berlin und Projektleiter. „Mit den Erkenntnissen aus der Erhebung können wir nun ganz konkrete Handlungsanweisungen zur Verfügung stellen, die auch auf andere Handwerksberufe übertragen werden können."

Onboarding mit Willkommenskultur

„Da wäre zunächst das ‚Onboarding', das den Einstieg in die Ausbildung markiert", zählt Otremba auf. Dieser Einstieg

müsse gestaltet werden. Hier sei eine Willkommenskultur wichtig, vielleicht eine Ausbildungsmappe, auch um die Jugendlichen in ihrer Entscheidung für den Ausbildungsberuf zu bestärken und die vielfältigen Perspektiven aufzuzeigen statt abzuschrecken. Noch besser sei es, dies vor der Ausbildung in Form eines Praktikums zu gestalten. Wie wichtig es ist, die Wenigen, die sich aktiv für eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker entscheiden, zu motivieren, zeigen die Zahlen: „Anlagenmechaniker SHK ist nämlich lediglich für 20 Prozent der Jugendlichen ein Wunschberuf. Die Mehrzahl ist eher zufällig dazugekommen. Zwölf Prozent sehen den Beruf lediglich als Notlösung", zählt Dr. Peter Biniok auf, der als wissenschaftlicher Mitarbeiter die empirische Studie mit dem Namen „Ausbildung stärken – Nachwuchskräfte binden" konzipiert und durchgeführt hat. Finanziert wird das Modellprojekt von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales mit dem Ziel, die Ausbildungsabbrüche beim Beruf Anlagenmechaniker/SHK (m/w/d) zu reduzieren und die Ausbildungsqualität zu erhöhen. Dies betrifft den zweiten Bereich, Ausbildungsorganisation und -praxis: Ziel ist es

Hinter den Kulissen:
Projektteam und Autorinnen und Autoren

Projektteam

Andreas Otremba | Projektleiter
Dr. Peter Biniok | Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Helena Gerber | Ausbildungsmanagement (seit 2021)
Martina Rösch | Ausbildungsmanagement (2018 – 2021)
Heiko Exner | Ausbilder
Dr. Stephanie Irrgang | Öffentlichkeitsarbeit
Sabrina Kühn (Projektabrechnung)
Andrea Reuß (Projektabrechnung)
Susanne Haftmann (Projektabrechnung)

Autor*innen (außerhalb des Projektteams)

Dr. Anke Bahl – Bundesinstitut für Berufsbildung
Julia Gustavus – Hauptgeschäftsführerin Deutscher Konditorenbund
Runold Jacobskötter – OSZ MAX-Taut-Schule
Andreas Koch-Martin – Geschäftsführer Innung SHK Berlin
Holger Pohl – OSZ MAX-Taut-Schule

Literatur

Ahrens, D. und G. Spöttl. 2014. Attraktivitätsverlust der Berufsbildung? In: WSI Mitteilungen 8: 645/646.

Bahl, A. 2018. Die professionelle Praxis der Ausbilder. Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Bahl, A. und U. Blötz. 2012. Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Forschungsprojekt 2.2.301. Laufzeit I-09 bis II-12. Abschlussbericht, Bonn: BIBB.

Baumann, Z. 1999. Vom Nutzen der Soziologie. Suhrkamp.

Baur, N., U. Kelle und U. Kuckartz. 2017. Mixed Methods – Stand der Debatte und aktuelle Problemlagen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 69: 1–37.

Beywl, W. 1999. Nutzenfokussierte Evaluation von

BERLIN