

Ergebnisse der Diskussion und des Erfahrungsaustausches von den Breakout-Rooms:

Ausgehend vom Webinar Thema: Unternehmenskultur, Werte und Auswirkungen auf die LL-Ausbildung:

1. Was läuft bei uns positiv, wo sind wir gut unterwegs?
2. Erfolgsfaktoren – was haben wir dazu getan?
3. Wo sind aktuell unsere größten Herausforderungen?
4. Was haben wir bei uns da schon versucht?
5. Offene Fragen – wo bräuchten wir Unterstützung, Ideen, Tipps
6. Fazit dieser Runde für das Plenum

Gruppe 1:

Elena Boninchi (Salzburg), Matthias Borkenstein (Graz), Fr. Flick (Marchegg), Fr. Felbinger (Graz)

Was läuft bei uns positiv – wo sind wir gut unterwegs?

Felbinger (Graz): Überbetriebliche Lehrlingsausbildung aufgenommen Lehrlinge: Schwierige Jugendliche die viel erlebt haben: Lerndefizite (BS)

→ **Nachhilfe** (finanziert über das Personalamt) für Hauptfächer (hat sich sehr bewährt)

Boninchi (Salzburg): Lehrlingsbetreuer und Buddies (Führungskraft war für Ausbildung zuständig) und war Ansprechpartner. Haben Koordination übernommen. Aktives zugehen auf Lehrlinge. Fixe Gespräche mit Lehrling.

→ Lehrlingsausbildungsplan

Regelmäßiger Austausch (1x Monat Lehrlingsbrunch). War auch sehr gemeinschaftsbildend. Da fand viel Austausch statt. → „Generationen-übergreifend“ arbeiten

Felbinger: Wurde auch gemacht: „**Rathausführung**“ wurde organisiert. Wir haben uns auch vorab persönlich zu bestimmten Themen getroffen.

→ Lehrlinge sind teils weit örtlich auseinander.

Borkenstein: **Aktenvermerk selbstständig erstellen** lassen von Lehrling und dann Nachbesprechen; Dann hat der Lehrling Testemail bekommen, wo er sein Wissen/Fähigkeiten unter Beweise stellen konnte. Hat sehr gut funktioniert.

Erfolgsfaktoren – was haben wir dazu beigetragen, dass es positiv läuft?

Lockdown Problematik: **Videokonferenz** – Hat sogar bei Lehrling besser funktioniert als bei den älteren Semester. Sollte probiert werden.

Wo sind aktuell unsere größten Herausforderungen?

Felbinger:

1. Problem: Lockdown
2. **Entwicklungsunterschiede zwischen Lehrlingspersönlichkeiten?** Wie können diese „ausgeglichen“ werden?

Altersunterschiede in der Ausbildung: Ist Herausforderung, weil ältere Semester mit jüngeren zusammenarbeiten. → Generationsunterschiede.

Kommunikationsprobleme

Fachkräftemangel! Betrifft uns! (Flick)

Umstellung von Schule in Betrieb!

Wie kann ich bestehenden Mitarbeiter motivieren an der Lehrlingsausbildung aktiv teilzunehmen?

→ Führungskräften? Wie einbinden? Passiert unterschiedlich in Abteilungen. Ist sehr unterschiedlich → Rotationsprinzip mit Hauptverantwortlichem gibt's teilweise.

Off hilft die Fragen zu beantworten:

Wer ist verantwortlich?

Wer darf dem Lehrling was sagen?

Was sind unsere größten offene Fragen – wo bräuchten wir Unterstützung, Ideen, Tipps

Felbinger: tolles Netzwerk! – Hilft sehr in täglicher Arbeit!

Wie wird Unternehmenskultur an die neuen Lehrlinge bzw. neue Menschen im Unternehmen weitergegeben?

„Wir leben die Stadt“ (Salzburg) Slogan. Aber vor allem über die einzelnen Abteilungen wo die Lehrlinge ausgebildet werden.

Image ist schwierig: Trinken nur Kaffee und sitzen herum. Wie kann dieses Bild verändert werden?

Diese Vorurteile! – Jaa aber: Was sind wir? Wir sind ein Team! – Wir verbringen viel Zeit miteinander!! Gegenüber außen klar abgrenzen: Wir halten zusammen, schaun aber auch das Unstimmigkeiten geklärt werden und schnell geholfen wird.

Gruppe 2:

Magdalena Hinterreither – Gemeinde Servicezentrum/Personalwesen Kärnten

Für alle Gemeinde zuständig außer Villach u. Klagenfurt als Unterstützung zur Lehrlingsausbildung. Bieten zusätzlich zur dualen Ausbildung auch Weiterbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung an.

45 Lehrlinge über die Gemeinden verteilt überwiegend in der Verwaltung.

Lehrlinge werden in den Gemeinden ausgebildet und werden dann kaum übernommen. Es werden keine Posten frei für Lehrlinge. Ausbildung findet in den Gemeinden nicht wirklich statt, leider.

Wir sollten wieder in die Richtung lenken wie es früher war, dass Ausbilder richtig intensiv geschult werden. Die brauchen das Know-How um Lehrlinge heutzutage entsprechend auszubilden. Manche Gemeinden sind wie Ersatzeltern für Jugendliche. Da funktioniert vieles gut. Kommt auf die Personen drauf an. Kurzvideos werden erstellt, um den Lernerfolg der Lehrlinge zu überprüfen.

Gerhard Kercek – Magistrat Graz

1 Lehrling bei ihm – Bürokaufmann

Graz insgesamt 23 Lehrlinge und 6 Lehrberufe – Bürokaufmann, Bautechnischer Zeichner, Immobilienkaufmann, Vermessungstechniker, Medienfachmann, Archiv- u. Bibliotheksassistentin

Fast niemand hat Ausbilderprüfung abgelegt. Wir bekommen Lehrlinge von Institutionen die schwer vermittelbar sind. Als Ausbilder müsste der Kreis mit der Klagemauer am Größten sein. Uns fehlt aber die entsprechende Ausbildung um Ausbilder, Psychologe und Seelsorger in einem sein zu können.

Positiv ist, dass Graz schwer vermittelbaren Jugendlichen einen Arbeitsplatz gibt. Örtlichkeiten sind super gegeben. Laptop, Schreibtisch, Homeoffice, etc. alles da. Lehrlingstag einmal im Jahr in der Messehalle um die Lehrlinge zu würdigen. Wir geben den Lehrlingen genug Zeit zum Lernen.

Digitales Lernen wird derzeit noch vernachlässigt. Ohne Rotation auch mit anderen Abteilungen kann eigentlich eine Ausbildung nicht vollwertig stattfinden – das gibt es leider bei uns nicht wirklich. Zu wenig Zeit und zu viel Lehrinhalte. Vielleicht Berufsbilder in kurzen Videos erklären. So können sich die Lehrlinge auch Dinge öfter anhören.

Wünsche mir, dass sich die Lehrlinge auch untereinander abteilungsübergreifend vernetzen können. Durch Events etc.

Regelmäßige Tätigkeiten festlegen, um Routine grad bei neuen Lehrlingen zu etablieren. Timeline erstellen bis wann er was können sollte und langsam in alles einführen. Offen und ehrlich kommunizieren und die Dinge beim Namen nennen gegenüber den Lehrlingen auf ehrlicher und wertschätzender Basis.

Nicole Kerschbaumer – Magistrat Innsbruck

Seit 3 Monaten im Haus

1 Lehrling im Haus + bekommt einen neuen Lehrling

Digitale Lehrlingsausbildung noch nicht gehört – sollte aber der Fokus darauf gelegt werden. Scheitert teilweise an der Ausbildung der Ausbilder. Ausbilder bekommen teilweise nur einen Lehrling damit sie mehr zu tun haben und die eigene Stelle aufwerten. 10-Finger-System wird nicht mehr gelernt, sollte aber eines der wichtigsten Sachen sein.

Zeit Lehrlinge auszubilden ist eine Herausforderung. Den WKO Ausbildungsplan durchzubringen. Ist eigentlich ein Ding der Unmöglichkeit.

Wünsche mir Unterstützung beim Überblick. Wann muss der Lehrling was können.

Habe die Sorge, dass ich nicht alles durchbekomme und das auf mich zurückfällt.

Einmal im Monat gibt's einen Tag wo die Lehrlinge, auch abteilungsübergreifend, sich treffen, Netzwerken und austauschen.

Gruppe 3:

Petra Tarafas - Magistrat Graz (Hr. Borkenstein)

1 LL Bürokaufmann, arbeitet im Zivilrecht

Andreas Tremml - Gemeinde Gramatneusiedl

Bezirk Bruck an der Leitha, hat bisher keinen LL, überlegen einen LL aufzunehmen fürs Büro; Nutzt das heutige Seminar, um Erfahrungen für die Entscheidung zu erhalten

Wutti Ines - Magistrat Villach

17 LL in 8 verschiedenen Lehrberufen

Jacqueline Frick - Stadt Feldkirch

14 LL in 5 verschiedenen Lehrberufe; Forstarbeiter, IT-Techniker,

Was läuft bei uns positiv? Wo sind wir gut unterwegs?

Gramatneusiedl:

MA haben Möglichkeit sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen. Wird jedoch als selbstverständlich angesehen. Bezüglich LL-Entwicklung kann er hier noch nichts beitragen

Graz:

LL hat sich schnell wohl gefühlt und es macht ihm Spaß.

Villach:

LL werden alle gleichzeitig aufgenommen und laufen dann die Lehrzeit hindurch. Haben parallel eine interne LL-Ausbildung mit mehreren Modulen, wo sie alle zusammenkommen. Ein gutes Vernetzen. Da treffen sie sich am Anfang auch einmal alle gemeinsam mit den AB und machen eine gemeinsame Challenge. Ehrung der besten Teams > Übernahme von kleinen gemeinsamen Aufgaben und Verantwortung. Themen sind z.B.: UN-Kultur, gemeinsame Erlebnisse, Gefühl - ihr seid nicht alleine im UN.

Zukünftig sollen die AB auch die Eltern kennenlernen beim Abschlusstag.

Früher mussten die LL den Betrieb verlassen, wenn die Lehre abgeschlossen war. Nun: am Ende der Lehrzeit wird ein Kompetenztest inkl. Vorbereitung und Unterstützung der LL auf einen zukünftigen Job, oder eine Bewerbung angeboten. Inzwischen wird auch schon in den Abteilungen angefragt, ob jemand gebraucht wird, damit die LL eventuell intern übernommen werden können.

Lehre mit Matura: 1 Tag in der Woche waren die LL in der Schule, wo es den Aufbaulehrgang für die Matura gegeben hat; dauert gesamt 4 Jahre; macht während der Lehrzeit die Lehrabschlussprüfung und die Matura; LL waren sehr motiviert; LL sehen als Bonus

Feldkirch:

1. LL Woche sind sie am Vormittag immer im Rathaus. Dort werden verschiedenste Themen erarbeitet: Erwartungen, Spielregeln, Erste-Hilfe, Kennenlernen; Sonst treffen sie sich 1x pro Monat alle zusammen zum Austausch; Jedes 2. Jahr gibt es ein gemeinsames Wochenende mit Personalentwicklung, LL und AB

Teilzeit - LL : Profisportler macht Lehre mit Sport und macht verlängerte Lehre; funktioniert gut

Lehre mit Matura: LL machen die Matura trotzdem in den 3 Jahren, die meisten LL werden übernommen; fängt im 2. LJ an; 1,5 Tage in der Woche im Betrieb; funktioniert gut

Erfolgsfaktoren! Was haben wir dazu beigetragen, dass es positiv läuft?

Graz:

Findet die Inputs der anderen Teilnehmer toll und was alles möglich ist.

Villach:

Das erste Mal einen LL in der Stadt und Verkehrsplanung, wo es Inhalte vom Ausbildungsmuster gibt, die sie intern nicht abdecken können. Haben sich dafür einen Ausbildungspartner gesucht, wo der LL mitausgebildet werden kann. Bsp.: Business Englisch im Betrieb; Inhalte können ausgelagert werden, wo keine eigenen Kompetenzen da sind.

Feldkirch:

Paten für jeden einzelnen LL > Patenpool wo sich die LL selbst aussuchen können, zu wem sie am meisten Vertrauen haben. Das muss nicht der AB sein. Jemand, mit dem man auch auf persönlicher Ebene sprechen kann.

Wo sind aktuell unsere größten Herausforderungen?

Graz:

schwieriger Einstieg neuer LL während der Corona Krise. Jetzt ständiger Chat über Cisco oder Ähnliches. Erhält dadurch kleinere Aufgaben, doch das gestaltet sich schwierig. Die Einschulung braucht sehr viel Zeit und Aufwand. Im Home Office ist die Ablenkung für die LL zu groß. Nun muss er zumindest 2 Tage die Woche ins Büro kommen - das klappt halbwegs.

Rotieren zwischen den einzelnen Bereichen/Abteilungen ist schwierig und derzeit steht das in den Sternen. Ist sicher schwer für die LL nur einen Bereich kennenzulernen und sonst nix anderes.

Villach:

konnten die Challenge/LL Weiterbildung für die LL aufgrund von Corona nicht starten. Zu viele Personen im gleichen Raum für Präsenz.

Wie komme ich sonst an die LL ran? Wenn die LL Ausbildung zb. Online fortgeführt wird - wie kann man sicher gehen, dass sie mitmachen; was kann man ihnen online zumuten; wie kann ich sicherstellen, dass sie das Video nicht abdrehen; usw.

Feldkirch:

Wechsel der LL, wenn sie in den Gruppen/Abteilungen rotieren, Feldkirch ist in 4 Gruppen mit verschiedenen Arbeitsbereichen (Bürgeramt, Rechnungswesen, Einkauf,...) eingeteilt; die LL haben ein Problem mit dem Wechsel; brauchen lange, sich an den neuen Bereich zu gewöhnen

HomeSchooling; LL sehen nur sie haben jetzt viel mehr Aufgaben (von der Berufsschule) als je zuvor (obwohl das von der Personalentwicklung nicht so wahrgenommen wird) und die Motivation sinkt.

Was sind unsere größten offenen Fragen? Wo bräuchten wir Unterstützung, Ideen, Tipps?

Gramatneusiedl:

Gibt es einen Kurs für Lehrlingsausbildung, ich nehme an ja, was könnt ihr mir da empfehlen? > bereits innerhalb der kleinen Gruppe ausgetauscht

Gibt es eine Vorschrift, einen Katalog, was der LL können muss? > bereits innerhalb der kleinen Gruppe ausgetauscht:

Bei Wirtschaftskammer anfragen; Berufsbild suchen und dort die Dokumente einsehen

Villach:

Gibt es einen zentralen Lehrlingsbeauftragten? Oder ist es immer der eine Lehrlingsbeauftragte?

Gibt es andere Städte auch noch wo es interne Lehrlingsausbildungen gibt?