

Erkenntnisse aus dem Padlet der Ausbilder:innen-Jahrestagung am 15. November 2023

Bei der Ausbilder:innen-Jahrestagung 2023 haben die Teilnehmer:innen gemeinsam an den folgenden Themenkomplexen gearbeitet:

- 1. Wie werden wir als Arbeitgeberin gesehen und öffentlich wahrgenommen?**
- 2. Wie erreichen wir Jugendliche und Eltern mit unseren Jobangeboten?**
- 3. Welche Rahmenbedingungen (be)hindern uns in der Ausbildung?**

Zu diesen Themenbereichen wurde jeweils erarbeitet, wie die aktuelle und individuelle Sicht/Wahrnehmung der Teilnehmer:innen ist und was wir konkret tun könnten, um im jeweiligen Bereich Verbesserungen zu erzielen.

1.1. Wie werden wir als Arbeitgeberin gesehen und öffentlich wahrgenommen?

- **Externe Sicht nach Wahrnehmung der Teilnehmer:innen**
„Altbacken“, mit schlechter Infrastruktur, wenige Homeworking Möglichkeiten, eintönige Arbeit, viel Kaffee – wenig tun, starre Strukturen, wenig innovativ und schwerfällig, bedeutet einen Karriereknick, ist ein „Auffangbecken“ für die, die es anderswo nicht schaffen, überhaupt keine Wahrnehmung.

Aber auch als krisensicherer Arbeitsplatz (Stichwort kein Abbau während Corona), große Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **Interne Sicht der Mitarbeiter in der Wahrnehmung der Teilnehmer:innen**
wir haben wenig Benefits, schlechte interne Kommunikation, lange Entscheidungswege, mühsame Hierarchie, nicht auf Augenhöhe mit der Industrie, Benefits werden als gegeben betrachtet und sind kaum bewusst

1.2. Was wir konkret tun könnten, um unsere Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin zu verbessern

Gezieltes Nachfolgemanagement etablieren, Karrierewege aufzeigen, bezahlte Bildungszeit bieten, Talentförderung ab der Lehre, Investition in gezielte Weiterbildung

Empfehlungen des Moderators:

- Mitarbeiter:innen, die aus der Privatwirtschaft kommen, als Testimonials nutzen (LinkedIn, SCHOOLGAMES, regionale Medien)
- Netzwerkveranstaltungen, z.B. von lehrlingspower.at, für Kontakt mit der Privatwirtschaft nutzen. Um zu lernen, was die anders macht und um zu merken, dass wir durchaus konkurrenzfähig sind.
- Regionale Größe kommunizieren: nahezu jede Stadt oder Gemeinde zählt zu den größten Arbeitgebern in ihrer Region
- Gesprächsforum für Mitarbeiter:innen mit der/dem Bürgermeister:in schaffen.

2.1. Wie wir aktuell Jugendliche und deren Eltern erreichen

Große Herausforderung Diskrepanz zwischen internen Überlegungen und Presse-/Marketingvorgaben, Inhalte für Jugendliche sind das eine, welche für (Groß)eltern das andere, Aufwand/Nutzen Relation bei einigen Maßnahmen zu hinterfragen (Messen Wien), In Vorarlberg sind Schulen auf die Großfirmen fokussiert, in Wels sind die Erfahrungen mit Messen wie der Jugend & Beruf sehr positiv, Schulbesuche sind aufwändig und kaum darstellbar

2.2. Was wir konkret tun könnten, um Jugendliche und (Groß)eltern besser zu erreichen

Kooperation mit dem AMS für Jugendliche, Berufsinfortag für Schulen anbieten, Lehrer:innen mit Material versorgen, Berufsorientierungs-Lehrer:innen ins Rathaus einladen, LinkedIn nutzen (bei jenen, die es tun, merkbare Rückmeldungen), Kinospot „Jobs in der kommunalen Verwaltung“, TikTok forcieren – über persönliche Accounts von Lehrlingen und Ausbilder:innen (geht stellenweise wirklich viral), Hausmesse für Schulen

Empfehlungen des Moderators:

- Eltern in der Kommunikation rund um Lehrstellen berücksichtigen und einbinden
- Großeltern/Pensionist:innen zu uns einladen (z.B. zu einer Seniorenjause mit Einblick in die Ausbildung und Aufgaben in und bei ihrer Stadt)
- Ausbau und Nutzung der bestehenden Kooperation mit den SCHOOLGAMES
- Social Media Gruppe „Kommunale Ausbildung“ einrichten. Basis durch den Städtebund, Inhalte durch Mitglieder

3.1. Welche Rahmenbedingungen uns in der Ausbildung (be)hindern

ZEIT: der Bedarf wird ständig höher, Bezahlung für die (Zusatz)tätigkeit als Ausbilder:in, Generell: fehlende Ressourcen für die Ausbildung, Ausschluss von öffentlichen Förderungen, „Zusatzbelastung“ erschwert die Überzeugung der Mitarbeiter:innen fürs ausbilden, Verständnis der Eltern für die „Basisanforderungen“ (Kleidung, Verhalten, Schlaf), fehlende Berücksichtigung der Ausbildung in Arbeitsplatzbeschreibungen, wenig Investition in junge (neue) Ausbilder:innen, Identifikation der „richtigen“ Ausbilder:innen, Verfügbarkeit von hauptamtlichen Ausbilder:innen und -verantwortlichen, Konfliktfähigkeit (-scheu) unserer Ausbilder:innen

3.2. Wie wir die Rahmenbedingungen verbessern könnten

Mehr Unterstützung vor allem in Form von mehr Zeit, Unterstützung/Schulung der Ausbilder:innen (Themen wie Umgang mit Jugendlichen, Suchtprävention, Eigenmotivation)

Empfehlungen des Moderators:

- Veranstaltung für Ausbilder:innen (regional oder innerhalb der eigenen Kommune) zur fachlichen Information über Ausbilder:innenthemen und als Ausdruck der Wertschätzung (machen z.B. Unternehmen wie PORR, Bundesforste oder Kremsmüller jährlich)
- Schulungsangebot, eventuell über Rahmenvereinbarungen, für Ausbilder:innen
- Thematisierung der strategischen Bedeutung von Ausbildung und Ressourcen auf Ebene der Bürgermeister:innen