

Zukunft mit Qualität

Ausbildung im SHS-Konzern



Patrik Hüttel-Gier/Cornelis Wendler, November 2016

Unser Ziel?

Was ist am Ende des Tages eigentlich unser Ziel?

Zusammengefasst in unserem Leitsatz:

„ Mit Jugendlichen die Zukunft unserer Unternehmen gestalten “

Was benötigen wir dazu?

- Eine zukunftsfähige Ausbildung mit
 - Fairem Recruiting – Jeder kann eine Chance bekommen!
 - Motivierten Auszubildenden
 - Motivierten Ausbildern

Doch all das erscheint immer mehr als „Wunschvorstellung“.

Die Realität – Problem 1: Rückgang der Erwerbsbevölkerung

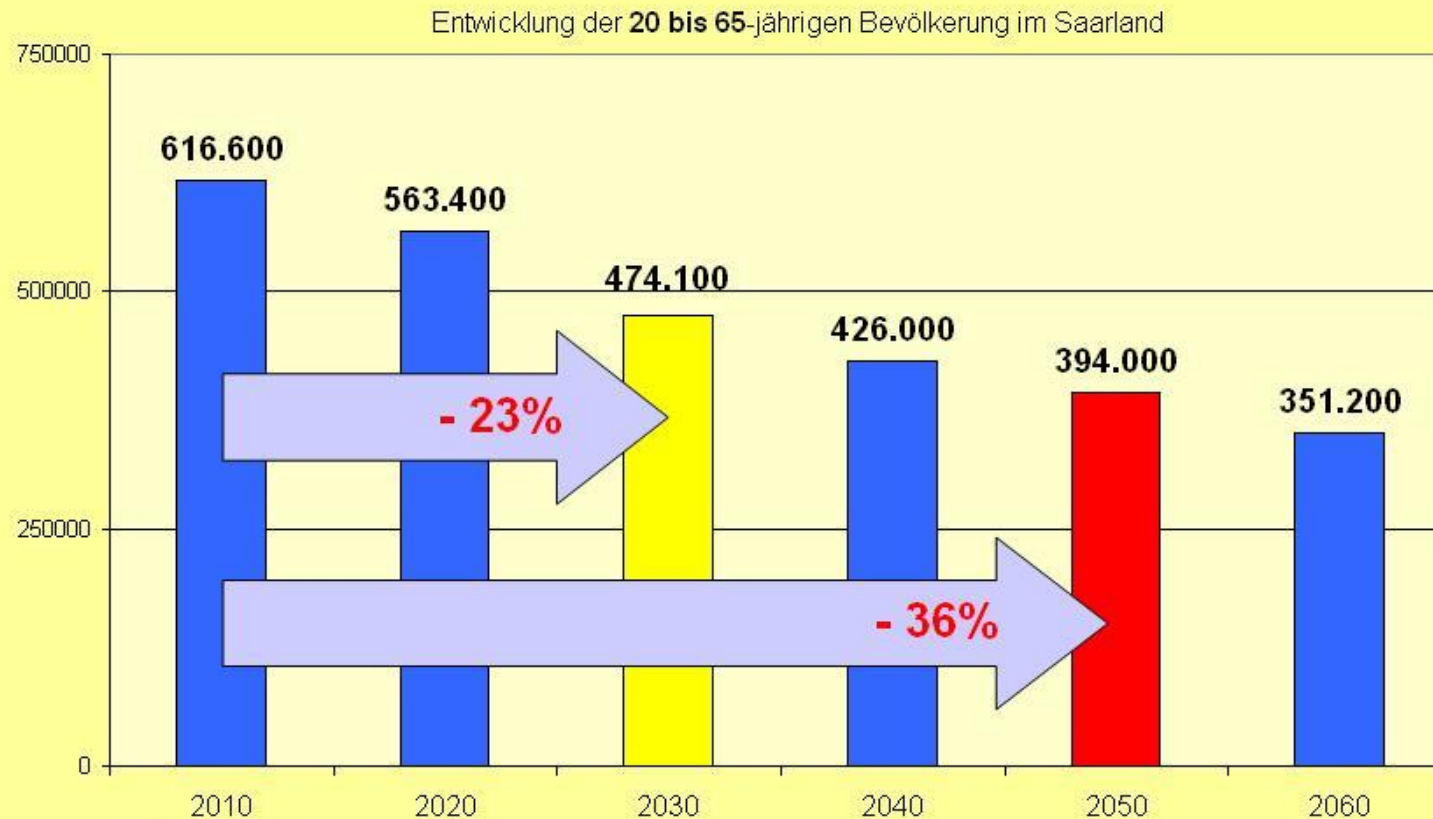
Wir stehen vor 3 Problemen!

Problem 1:

Die Bevölkerung schwindet – dem Land gehen die Erwerbstätigen aus.

Bevölkerungsentwicklung Saarland 20 – 65 bis zum Jahr 2060

Drastischer Rückgang der Erwerbsbevölkerung



Quelle: Statistisches Amt, Saarbrücken 2010

Die Realität – Problem 2: Rückgang der ausbildungsreifen Jugendlichen

Wir stehen vor 3 Problemen!

Problem 1:

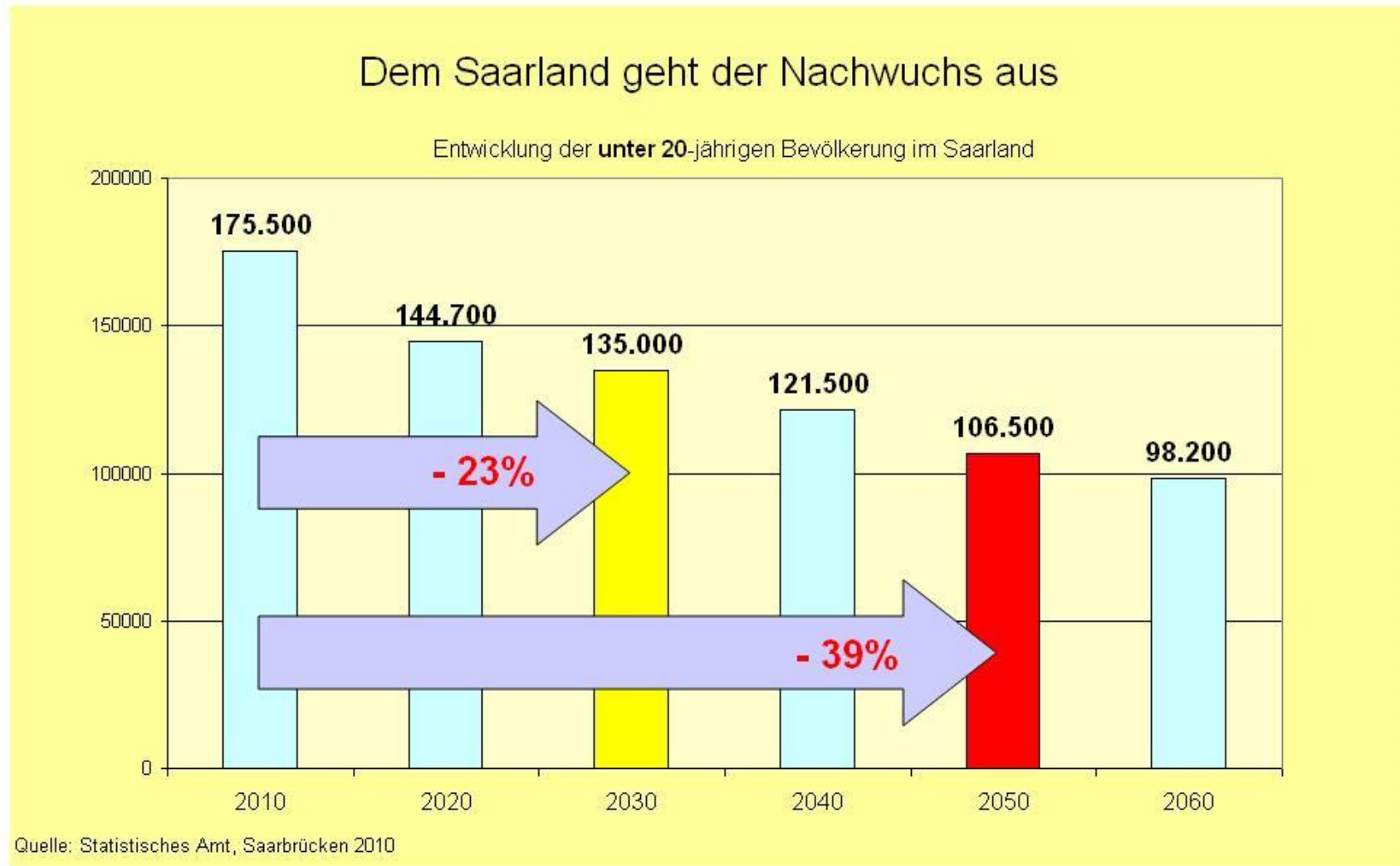
Die Bevölkerung schwindet – dem Land gehen die Erwerbstätigen aus.

Erkenntnis: Wir können nahezu nichts dagegen unternehmen!

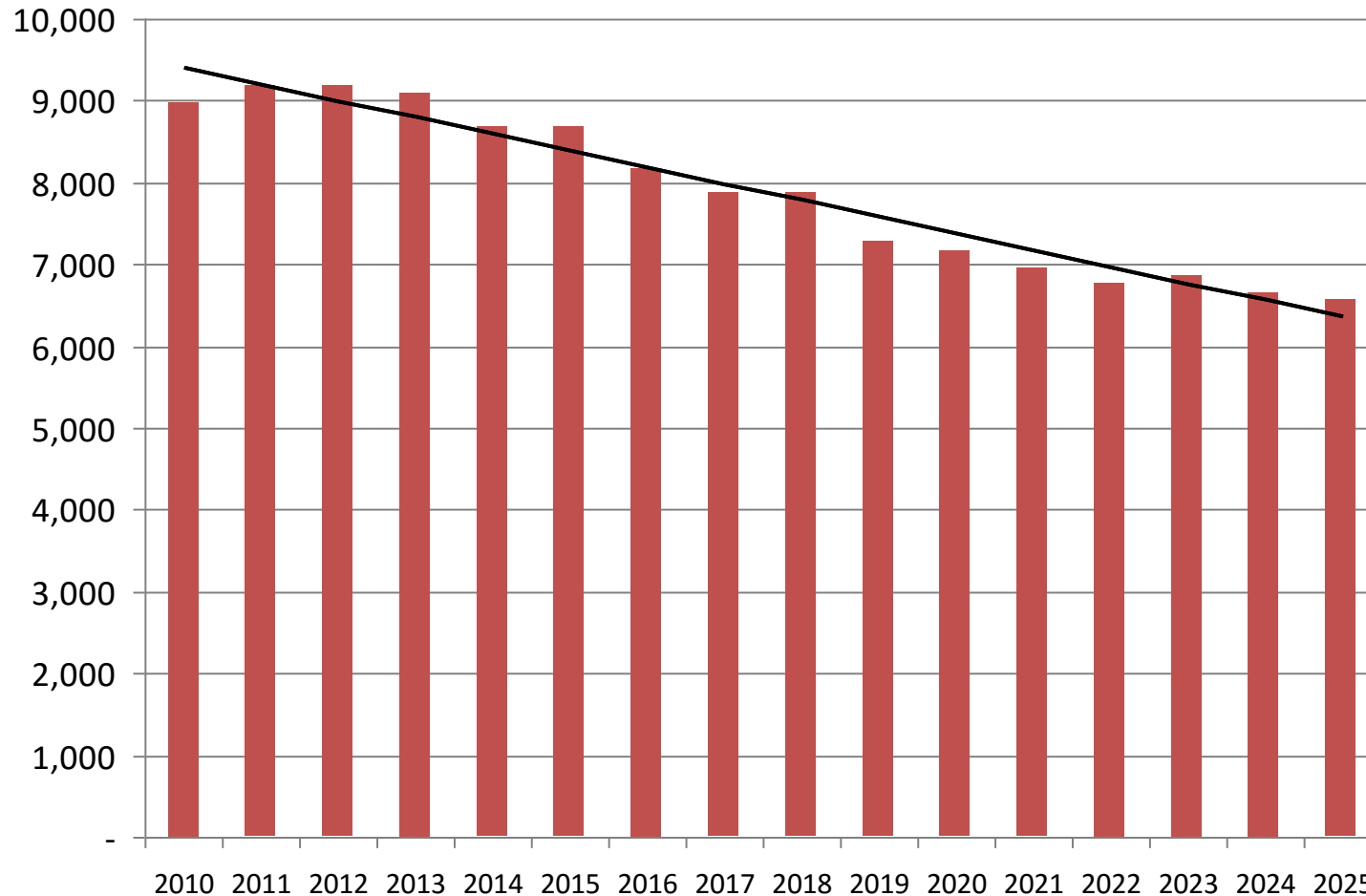
Problem 2:

Die Bevölkerung schwindet – dem Land gehen die Schüler aus!

Bevölkerungsentwicklung Saarland <20 Jahre bis 2060

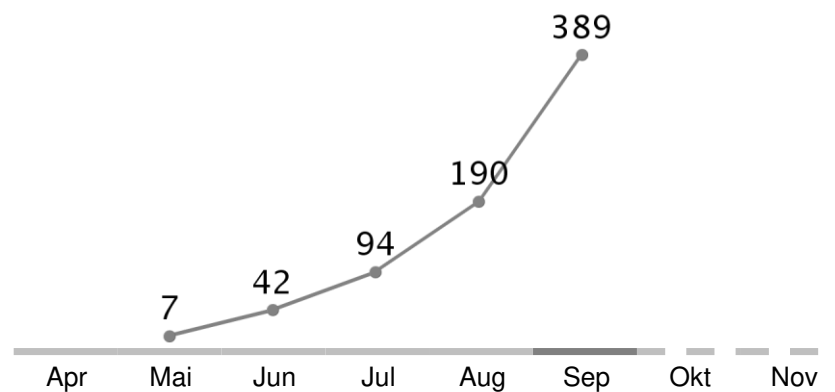
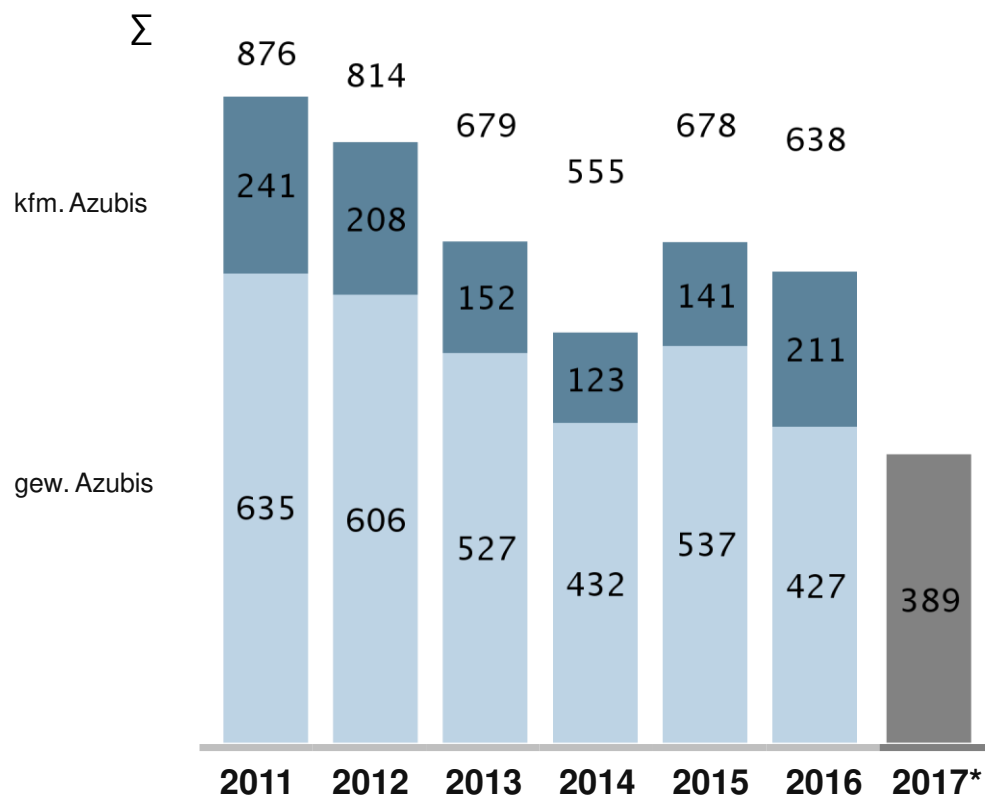


Schulabgänger Saarland ausbildungsreif (mindestens Hauptschulabschluss)



Entwicklung Bewerbungen für Ausbildung

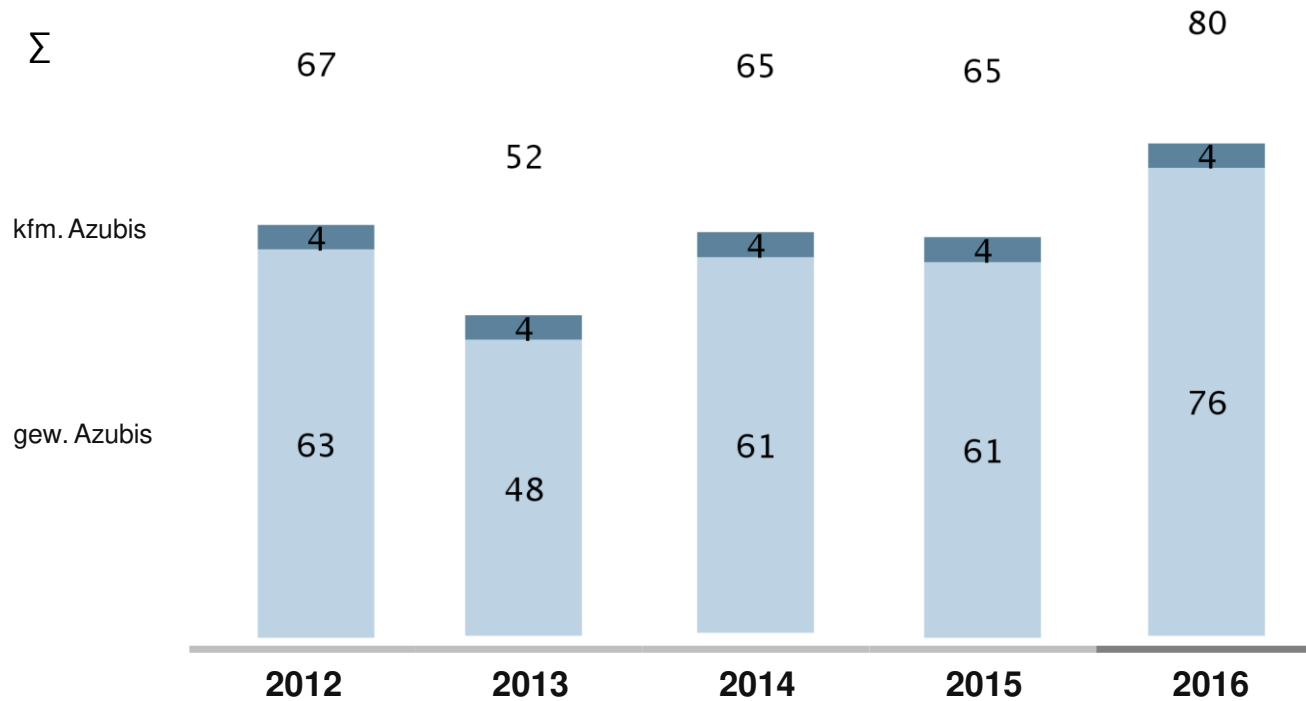
DH: Auszubildende
Stand: 30.09.16



* Ab 2017 gemeinsame Ausschreibung: Ausbildung in der saarländischen Stahlindustrie

Entwicklung der Einstellung von Auszubildenden

DH: Auszubildende
Stand: 30.09.16



Die Realität – Problem 2: Rückgang der ausbildungsreifen Jugendlichen

Wir stehen vor 3 Problemen!

Problem 1:

Die Bevölkerung schwindet – dem Land gehen die Erwerbstätigen aus.

Erkenntnis: Wir können nahezu nichts dagegen unternehmen!

Problem 2:

Die Bevölkerung schwindet – dem Land gehen die Schüler aus!

Erkenntnis: Wir können nahezu nichts dagegen unternehmen!

Die Realität – Problem 3: Rückgang der eigentlichen Ausbildungsreife

Wir stehen vor 3 Problemen!

Problem 3:

Massiver Rückgang der Ausbildungsreife!

Können wir wenigstens dagegen etwas unternehmen?

Die Realität – Problem 3: Rückgang der eigentlichen Ausbildungsreife

- „Ja, die sind irgendwie anders als wir es damals waren!“
- Das gibt's doch nicht , das erkläre ich denen jetzt schon zum vierten Mal und es ist immer noch nicht verstanden.
- Sind das wirklich die 50 Azubis die wir unter 1400 Bewerbern ausgewählt haben?
- Die können ja gar nicht mehr rechnen, nicht mal das kleine 1x1...
- Warum können die einem noch nicht mal mehr die Tür aufhalten wenn man ankommt?
- Wenn du Glück hast, sagt auch mal einer „Guten Tag“ oder „Guten Appetit“
- Wenn ich den Azubis was erkläre, schalten die nach 10 Minuten einfach ab und fallen in einen Dämmerungszustand.
- Warum helfen die sich nicht mal gegenseitig, wenn einer Hilfe braucht?
- Da kann man sagen was man will, die gucken unaufhörlich auf das Handy, sobald sie sich unbeobachtet fühlen.
- Die Selbstüberschätzung des Einzelnen scheint ja wirklich grenzenlos....

Generation Z – Wer ist das eigentlich

	Baby Boomer: 1946-1964	Generation X: 1965 - 1979	Generation Y: 1980 - 2000	Generation Z 2000 -
Technik	Fernseher Telefon Schreibmaschine	Kabelfernsehen E-Mail PC	Social Media / Web 2.0 Handy, ICQ, Netbook	Tablett PCs/iPad On Demand Dienste Apps
Musik	LP Woodstock Stones	CD Roskilde Nirvana	Mp3 Wacken/ Love Parade Eminem	Cloud Musik Justin Bieber
Unterhaltung	Brettspiele Mickey Mouse Supermann	Computerspiele Lucky Luke Baywatch	Multi Player Games Harry Potter Sex and the City	Spielaffe.de Habbo Hotel DSDS
Politik	Willy Brandt Wiederaufbau Ölkrise	Helmut Kohl Mauerfall Tschernobyl	Gerhard Schröder Euro Klimawandel / Ölpest	Piraten Partei Atomausstieg Wutbürger/S21
Denkweise	Idealistisch Revolutionär Kollektiv	Pessimistisch Null-Bock Individualistisch	Pragmatisch Kooperativ Netzwerke	Wir denken nicht wir googeln

Quelle: Josef Buschbacher

Vier Kernbereiche in denen sich etwas geändert hat

- Speicherkapazität und Speicherzeitraum für Informationen naturwissenschaftlicher oder technischer Art und die Anwendung von gerade erst Erlerntem in der Praxis
- Klassische Attribute der Höflichkeit, des Respekts und des Umganges mit Menschen
- Informationsüberflutung und Informationssucht
- Falsche Selbstreflektion und überzogene Selbsteinschätzung

Gegenmaßnahmen

- Motivation durch Erfolgserlebnisse steigern, d. h. unter fachlicher Aufsicht auch mal etwas gefahrlos ausprobieren zu dürfen und nicht nur Vorgemachtes nachmachen.
- Lern- oder Arbeitserfolge zum mit nach Hause nehmen.
- Nicht mehrere Wochen die gleichen Tätigkeiten verrichten, d.h. Lehrgänge in mehrere Abschnitte mit Unterbrechungen einteilen.
- Erfolgs- und Verstehensquote (nicht nur die Noten) in der Berufsschule verbessern z.B. durch Stützunterricht zur Motivationssteigerung.
- Kennenlernseminar der neuen Azubis mit gruppendynamischem Training zur Förderung von Zusammenarbeit, Inklusion, WIR-Gefühl und Rudelbildung.
- Gemeinschaft vermitteln, indem wir zeigen, dass wir eine große Familie sind in der es zwar Spielregeln gibt und auch die Leistung des Einzelnen beurteilt wird, wir aber niemanden fallen lassen nur weil er mal Schwächen zeigt oder vielleicht nicht „wie die Anderen“ ist.

Gegenmaßnahmen

- „Stallgeruch“ erzeugen, indem wir die jungen Menschen bewusst unsere Traditionen erleben lassen und somit auch den Respekt für die Schaffenskraft älterer Generationen erzeugen.
- Die offene Tür zum Ausbilder und zur Ausbildungsleitung bei sozialen Problemen zuhause oder am Arbeitsplatz mit Unterstützung durch die Sozialberatung.
- Maßgeschneiderte Behandlungsprogramme bei Verdacht auf Suchtproblematik durch die SAG Suchtberatungsstelle und Sozialberatung.
- Wichtigster Punkt: die jungen Menschen nicht mit sinnlosen Informationen in Cyberspace-Manier zu überfluten, sondern auf das Wesentliche reduzierte Wissenspakete kontrolliert und dosiert auf traditionelle Art mehrfach zu vermitteln und den Lernerfolg regelmäßig durch Übungen abfragen.

Gegenmaßnahmen

- Im Rahmen der Grundausbildung und der Teambildung wird frühzeitig versucht die Teilnehmer unabhängig von den vorhandenen Vorkenntnissen auf ein bewusst niedriges Startniveau einzuerden, um dann Schritt für Schritt reproduzierbare Fachkompetenz aufzubauen.
- Es ist Kernaufgabe des Ausbilders bei Überforderung die Vermittlung einzudrosseln und die schnelleren Teilnehmer mit selbstständigen Zusatzarbeiten der Gruppe gegenüber in zeitlicher Verharrung zu bringen, damit auf die schwächeren Teilnehmer nicht mehr Leistungsdruck als nötig aufgebaut wird.
- Kein Auszubildender beginnt im 2. ABJ, egal welche Vorqualifikation er besitzt. Die Gruppe beginnt zusammen und beendet die Grundausbildung zusammen. Wer wirklich perfekt sein möchte, dem wird die Bedeutung des Wortes noch einmal näher gebracht; infolge dessen verzichten die allermeisten nach kurzer Zeit auf Perfektion und steigen auf reelle Punktzahlen um.

**Wie sieht es nun konkret
in der Umsetzung aus?**



BvB BEST 2.0

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
der Agentur für Arbeit
in Kooperation mit der Stahlstiftung Saarland

Zielgruppe

- Jugendliche, die
 - Interesse an einer Ausbildung im Metall-, Produktions- oder Elektrobereich haben
 - unter 25 Jahre alt sind
 - ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben



Ziele

- Verbesserung der Einstiegsvoraussetzungen in eine Ausbildung
- Vermittlung von Grundlagen im Bereich Metall-/Elektro-/Verfahrenstechnik
- Vermittlung der Grundlagen des Arbeitslebens und der Arbeitsprozesse
- Übergang in eine duale Ausbildung

Rahmenbedingungen

- Dauer: 04.10.2016 – 15.07.2017
 - Montag – Freitag, 39 Stunden/Woche
 - Teilnehmerzahl: 40
pro Standort 20 (Dillingen und Völklingen)
- ➔ Ort: Ausbildungswerkstatt und Schulungsräume der Saarstahl AG
bzw. AG der Dillinger Hüttenwerke

Rahmenbedingungen

- Berufsfelder:
 - Völklingen: Metall und Verfahrensmechaniker
 - Dillingen: Metall und Elektro
- Arbeitskleidung wird gestellt
- Lernmaterialien werden gestellt
- Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe
- Fahrtkosten werden erstattet
- Betreuung durch Ausbilder, Bildungsbegleiter, Lehrer und Sozialpädagogen
- Praktische und theoretische Unterweisung
- Unterricht und Seminare
- Wichtig:
 - Leistungsbereitschaft und Engagement
 - Zuverlässigkeit
 - Teamfähigkeit

Konzept „ISI“

Integraler Stützunterricht Industriemechaniker

Integraler Stützunterricht Industriemechaniker

Ziel

- Zur allgemeinen Verbesserung der Ausbildungsqualität und zur Förderung von Eigenmotivation durch Lernerfolg wird in einer Versuchsphase von 5 Monaten das Konzept des integralen Stützunterrichts mit der Gruppe der Industriemechaniker erprobt.

Teilnehmer

- Alle Auszubildende im Ausbildungsberuf Industriemechaniker
- Die Gruppengröße sollte im Normalfall die Stärke von 12 Auszubildenden nicht überschreiten. Aufgrund der starken Jahrgänge mit 30 Auszubildenden wird die Teilnehmerzahl max. 15 betragen. Tendenz fallend.

Integraler Stützunterricht Industriemechaniker

Inhalte

- Grundlagen (je nach Ausbildungsjahr)
 - Technische Mathematik/Physik
 - Technologie
 - Technisches Zeichnen/Zeichnungsverständnis
 - Spezielle Inhalte auf Anfrage
- Kontrolliertes Durcharbeiten von Übungsaufgaben
- Durchsprechen der Übungsaufgaben und Erklärung

Integraler Stützunterricht Industriemechaniker

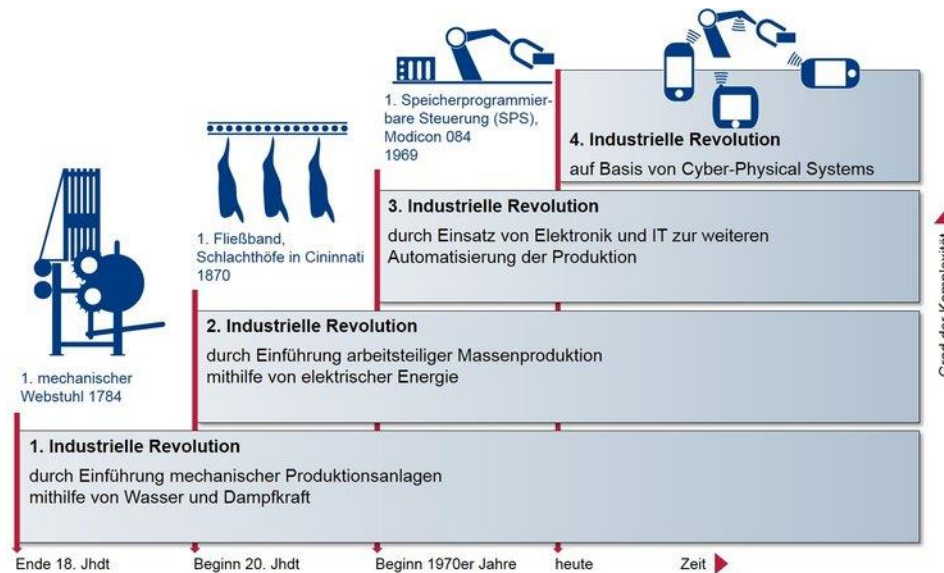
Hausaufgaben

- Da zeitbedingt der Umfang der Übungsaufgaben zum Durcharbeiten innerhalb des Stützunterrichts begrenzt ist, werden Übungsaufgaben als Hausaufgaben erteilt.

Lehrkräfte

- Es werden je nach Themenkomplex 2 bis 3 temporäre Lehrkräfte aus dem Mitarbeiterstamm der Technischen Erstausbildung beim Stützunterricht mitwirken.

Digitalisierung der Ausbildung



Womit arbeiten? - Digitalisierung

Generation Z	Generation Y
• 24/7: Permanent Online • Digital Natives: Hohe IT-Kompetenz • Digitaler Spieltrieb	• Selective Social Media • Digital naiv: Selektive Anwendungskompetenz • Digitale Funktionalität
⇒ Industrie 4.0	

Quelle: Christian Scholz

Schweißsimulation



- Vermeidet körperliche Risiken
- Reduziert Trainingskosten
- Reduziert Umweltbelastungen
- Erhöht Arbeitssicherheit

CNC-Technik



Mobiles Lernen

- Individuelle Unterstützung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit.
- Didaktischer Aufbau der Lernmodule:
Wissenserwerb/Anwendung/Lernstandskontrolle
- Durch die Anpassung von Lerninhalten, Zeit und Ort an die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden lässt sich E-Learning reibungslos in betriebliche Abläufe integrieren.
- Vorteile
 - gezieltes Training von ausbildungsrelevanten Fähigkeiten
 - einfache Anwendung, geeignet für alle Lerntypen
 - individuelle Förderung durch (Selbst-)Lernangebote
 - attraktive und moderne Lernmedien
 - handlungsorientiertes und exploratives Lernen mit starkem Praxisbezug
 - zeit- und ortsunabhängiges Lernen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !