Moin Handwerk: Ausbildung im Handwerk

Moderation: Jan-Bastian Buck

Gäste: Lukas Bäcker, Geschäftsführer der Meyer Technik Unternehmensgruppe, und Carsten Budzinski, Inhaber der Kfz-Werkstatt Budzinski

Begrüßung und Vorstellung

Jan-Bastian Buck: Moin zur zweiten Folge von Moin Handwerk, dem Podcast der Handwerkskammer Oldenburg. Wir sprechen heute über das Thema Ausbildung. Dafür sind wir in Ganderkesee bei Lukas Bäcker. Außerdem ist Carsten Budzinski aus Delmenhorst dabei.

Lukas, erzähl bitte etwas über dich und deine Firma.

Lukas Bäcker: Mein Name ist Lukas Bäcker. Ich bin Geschäftsführer der Meyer Technik Unternehmensgruppe. Wir haben etwa 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter insgesamt 45 Auszubildende. Wir arbeiten in verschiedenen Geschäftsfeldern.

Ein großer Bereich ist die Gebäudetechnik. Dort bilden wir unter anderem Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik aus. Außerdem haben wir einen bautechnischen Bereich, in dem wir Gebäudesanierungen durchführen.

In der Betriebstechnik bieten wir Automatisierungsdienstleistungen an. Dazu gehören Softwareentwicklung und Schaltschrankbau. Dort bilden wir Elektroniker für Betriebstechnik aus. Außerdem haben wir eine Maschinenbaufirma, in der Metallbauer ausgebildet werden. In der kaufmännischen Verwaltung bilden wir Kaufleute für Büromanagement aus.

Jan-Bastian Buck: Carsten, du bist mit deiner Firma ebenfalls aus der Region. Was macht ihr genau?

Carsten Budzinski: Ich bin Carsten Budzinski, 46 Jahre alt und Betriebsinhaber der Firma Kfz Budzinski. Wir sind eine freie Kfz-Werkstatt mit 20 Mitarbeitern. Sieben davon sind Auszubildende zum Kfz-Mechatroniker. Zeitweise bilden wir auch im Büromanagement aus.

Wir bieten im Grunde das gesamte Repertoire von A bis Z. Wir betreuen Pkw, Transporter, Wohnmobile und Anhänger. Alles, was Kunden zur Reparatur bringen, versuchen wir gemeinsam mit unseren Auszubildenden zu bearbeiten. Dabei nehmen wir die jungen Leute an die Hand, damit sie den Beruf vernünftig erlernen.

Der Stellenwert der Ausbildung

Jan-Bastian Buck: Was muss ein Betrieb tun, um gute Auszubildende zu bekommen und eine gute Ausbildung zu ermöglichen? Lukas, welchen Stellenwert hat die Ausbildung bei euch?

Lukas Bäcker: Die Ausbildung hat bei uns einen sehr hohen Stellenwert. Gerade im Handwerk sind Fachkräfte rar. Die Ausbildung in unserem Haus sorgt dafür, dass wir auch in Zukunft gut ausgebildete Fachkräfte haben.

Diejenigen, die bei uns lernen, passen später oft besonders gut zu unserem Unternehmen. Sie kennen unsere Abläufe, sind in das Team integriert und wissen, wie wir arbeiten. Deshalb ist die Ausbildung für uns sehr wichtig.

Wir haben ein umfassendes Ausbildungskonzept. Es beginnt bei der Ausbildungsakquise und reicht bis zu den Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Beteiligt sind unter anderem unsere betrieblichen Ausbilder und eine Ausbildungskoordinatorin, die sich um die Auszubildenden kümmert.

Wir organisieren gemeinsame Veranstaltungen und führen frühzeitig Entwicklungsgespräche. Während der Ausbildung gibt es auch Wechsel zwischen verschiedenen Fachbereichen. Ab dem zweiten Lehrjahr entwickeln wir die Auszubildenden gezielt weiter, damit sie später als Fachkräfte bei uns bleiben können. Im besten Fall bleiben sie viele Jahre im Unternehmen. Einige ehemalige Auszubildende arbeiten schon seit 30 Jahren bei uns.

Jan-Bastian Buck: Carsten, bei euch ist die Größenordnung eine andere. Wie macht ihr es in der Kfz-Werkstatt?

Carsten Budzinski: Wir haben viele Parallelen. Jugendliche müssen heute oft erst abgeholt werden. Viele wissen in der Schule noch nicht genau, wohin ihr Weg führen soll. Wir müssen uns als Betrieb präsentieren und zeigen, welche Möglichkeiten es gibt.

Wenn jemand in der Freizeit an Rollern oder Fahrrädern schraubt, kann daraus vielleicht ein Interesse am Beruf des Kfz-Mechatronikers entstehen. Wir gehen zu Jobbörsen und zu Veranstaltungen in Schulen, bei denen Berufe vorgestellt werden. Die Schülerinnen und Schüler können Fragen stellen, die wir als Betrieb vielleicht gar nicht auf dem Zettel haben.

Das trägt inzwischen Früchte. Rund 90 Prozent unserer Auszubildenden bieten wir eine Übernahme an. Wir sprechen rechtzeitig über den weiteren Berufsweg und über Fortbildungsmöglichkeiten. Externe Lehrgänge unterstützen wir frühzeitig.

Berufsorientierung und Ausbildungsabbrüche

Jan-Bastian Buck: Es klingt, als hättet ihr wenige Probleme, gute Auszubildende zu finden. Ganz ohne Schwierigkeiten wird es aber wahrscheinlich nicht sein. Wo liegen die größten Herausforderungen?

Lukas Bäcker: Ein wichtiger Punkt ist die Einführung in die Ausbildungsberufe und die jeweiligen Tätigkeitsfelder. Praktika sind deshalb sehr wichtig. Im Berufsbildungsbericht wird regelmäßig deutlich, dass viele Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig beenden.

Ein Grund sind Konflikte während der Ausbildung. Ein sehr großer Punkt ist aber auch eine falsche oder fehlende Berufsorientierung. Manche Jugendliche wählen einen Beruf, weil Bekannte ihn empfohlen haben. Nach kurzer Zeit stellen sie fest, dass er doch nicht zu ihnen passt. Deshalb gibt es viele Abbrüche schon im ersten Lehrjahr.

Schülerinnen und Schüler sollten frühzeitig die Möglichkeit bekommen, in einen Beruf hineinzuschnuppern und ein Praktikum zu machen. Danach können sie besser entscheiden, ob der Beruf wirklich zu ihnen passt.

Auch die Betreuung während der Ausbildung ist entscheidend. Unsere Ausbildungskoordinatorin ist gleichzeitig Seelsorgerin und Problemlöserin. Kleine Dinge können bei Auszubildenden schnell zu großen Problemen werden. Darüber muss gesprochen werden, und gemeinsam müssen Lösungen gefunden werden.

Manchmal geht es um ganz einfache Fragen. Ein Auszubildender ist zum Beispiel nicht gut in Mathematik. Dann setzt man sich zusammen und übt. Wenn die Probleme ernst genommen werden, kann die Ausbildung erfolgreich und langfristig angelegt sein.

Betriebsklima und Generationen

Jan-Bastian Buck: Menschen arbeiten besser, wenn sie sich wohlfühlen. Welche Rolle spielen Betriebsklima und Atmosphäre im Umgang mit Auszubildenden?

Carsten Budzinski: Ein Auszubildender wird bei uns von Anfang an in das Team integriert. Zu Beginn gilt zunächst der Sie Ton. Relativ schnell wechseln wir aber zum Du, wie es im Handwerk üblich ist. Dadurch wird eine gewisse Schwelle genommen.

Wir haben auch eine Auszubildende im Betrieb. Die Chemie muss stimmen. Manchmal bringen junge Menschen Probleme von zu Hause mit in den Betrieb. Dann sind wir natürlich ebenfalls Ansprechpartner.

Jan-Bastian Buck: Das ist eine zusätzliche Aufgabe. Die Gesellen und Meister, die Auszubildende betreuen, haben es heute mit anderen jungen Menschen und anderen Herausforderungen zu tun. Ist das auch ein Generationenthema?

Lukas Bäcker: Ja. Die Generationen verändern sich und ticken teilweise anders. Ein älterer Geselle hat oft wenig Verständnis dafür, dass Jugendliche stark von sozialen Medien und digitalen Technologien geprägt sind. Wenn ein Auszubildender auf der Baustelle alle Viertelstunde auf das Handy schaut, kann das zu Konflikten führen.

Wir müssen darauf reagieren. Zum Glück gibt es gute Seminare, die die Auszubildenden während der Lehrjahre begleiten können. Das reicht von einem Knigge Kurs bis zu Fragen wie: Wie arbeite ich im

Team? Welchen Stellenwert habe ich als Auszubildender im Unternehmen? Wie bringe ich mich gut ein?

Auch für die ausbildenden Fachkräfte gibt es Angebote der Handwerkskammer Oldenburg. Diese Fachkräfte sind nicht immer ausgebildete Ausbilder. Sie übernehmen die Ausbildung zusätzlich zu ihrer eigentlichen Arbeit. Seminare zur Qualität in der Ausbildung können ihnen gute Tipps für den Umgang mit Jugendlichen geben.

Knigge im Handwerk

Jan-Bastian Buck: Was lernt ein angehender Elektroniker in einem Knigge Kurs? Welche Regeln braucht man auf der Baustelle?

Lukas Bäcker: Viele Elektriker erbringen ähnliche Dienstleistungen. Sie ziehen Kabel und verlegen Leitungen. Die Qualität der Installation sieht der Kunde nicht immer sofort. Deshalb unterscheiden sich Betriebe und Mitarbeiter auch über ihren Auftritt.

Es macht einen Unterschied, ob jemand gut gelaunt und freundlich zum Kunden kommt oder mit hängendem Kopf und finsterer Miene durch das Haus läuft. Freundlich Guten Morgen zu sagen, aufmerksam und hilfsbereit zu sein und Rücksicht zu nehmen, ist wichtig.

Auch der Umgang mit Schmutz gehört dazu. Wenn irgendwo etwas herumliegt, sollte man nicht nur den eigenen Dreck wegräumen, sondern möglichst auch den des anderen Gewerks. Kleine Gesten können für den Kunden einen großen Unterschied machen.

Jan-Bastian Buck: Carsten, Freundlichkeit und Sauberkeit sind auch in der Werkstatt wichtig. Welchen Stellenwert haben diese Themen bei euch?

Carsten Budzinski: Das ist sehr wichtig. Wir stehen mit dem gesamten Team im Kundenkontakt. Wenn ein Kunde zum Beispiel zum Lampenwechsel auf den Hof kommt, wäscht man sich vorher die Hände. Man fasst nicht mit ölverschmierten Fingern am Fahrzeug herum.

Solche Dinge besprechen wir am Anfang der Ausbildung. Dazu gehören das äußere Erscheinungsbild, kleine Aufgaben sowie die Rechte und Pflichten der Auszubildenden. Auch wir als Betrieb müssen uns regelmäßig daran erinnern, weil sich Routinen einschleichen.

Ordnung und Sauberkeit sollen selbstverständlich werden. Wenn jemand im Motorraum gearbeitet hat, sollte er anschließend prüfen, ob ein Fingerabdruck zurückgeblieben ist. Kunden erwarten immer mehr. Sie möchten ihr Fahrzeug sauber zurückbekommen.

Ich sage den Auszubildenden immer, sie sollen mit dem Auto umgehen wie mit ihrem eigenen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es ein altes oder ein neues Fahrzeug ist.

Austausch zwischen Ausbildungsbetrieben

Jan-Bastian Buck: Tauscht ihr euch mit anderen Ausbildungsbetrieben darüber aus, wie Ausbildung funktioniert?

Carsten Budzinski: Ich bin in diesem Jahr zum Obermeister gewählt worden und habe mir die Qualität in der Ausbildung ganz oben auf die Fahnen geschrieben. Ich versuche, meine Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen und das Thema stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

Lukas Bäcker: Wir sind im Bereich Gebäudetechnik mit anderen Elektrobetrieben gut vernetzt. Wir tauschen uns darüber aus, wie eine gute Ausbildung gelingt und wie Mitarbeiter langfristig an den Betrieb gebunden werden können.

Die Handwerkskammer bietet außerdem einen Ausbilderstammtisch an. Dort findet ein firmenübergreifender und branchenübergreifender Austausch statt. Jede Branche hat ihre Besonderheiten. Trotzdem sind es junge Menschen, die in vielen Berufen ähnlich ticken.

Wir sehen aber auch Unterschiede darin, welches Verständnis Betriebe für ihre Auszubildenden haben. Teilweise werden Auszubildende noch als billige Arbeitskräfte gesehen. Sie erledigen in den ersten Tagen oder sogar im ersten Lehrjahr nur Hilfsarbeiten und bekommen keine eigene Verantwortung. Das ist ein großes Problem. Wenn Ausbildung so läuft, macht sie den jungen Menschen keinen Spaß.

Fachkräftemangel und Nachwuchsgewinnung

Jan-Bastian Buck: Wir sprechen häufig über Fachkräftemangel und Nachwuchssorgen. Bei euch klingt das etwas anders. Gibt es trotzdem Branchen, die große Probleme haben?

Lukas Bäcker: Ja. Bei den Freisprechungen sehen wir ein deutliches Ungleichgewicht. Einige Berufe sind sehr gut besucht. Im Elektronikbereich gibt es viele Auszubildende und Junggesellen. Auch im Mechatronikerbereich ist die Situation noch gut.

In anderen Branchen sieht es anders aus. Bei Dachdeckern, Zimmerern und Maurern freuen wir uns, wenn überhaupt jemand bei der Freisprechung dabei ist. Diese Berufe sind in der öffentlichen Wahrnehmung vielleicht nicht mehr ausreichend präsent. Da müssen Politik und Kammern etwas tun. Oft müssen aber auch die Betriebe selbst Initiative ergreifen.

Jan-Bastian Buck: Was würdest du Betrieben raten, die Schwierigkeiten haben, Auszubildende zu finden?

Carsten Budzinski: Man muss vor allem kleineren Betrieben die Scheu nehmen. Oft heißt es, ein Auszubildender sei nicht da, koste nur Geld und könne nicht eingesetzt werden. Man muss über den Tellerrand schauen und Gruppen ansprechen, die bisher vielleicht nicht berücksichtigt wurden.

Ich habe in den vergangenen Jahren zwei junge Männer aus Syrien eingestellt, die als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind. Beide entwickeln sich in der Ausbildung sehr gut. Einer macht bald seine Prüfung. Wir sprechen bereits über seine Weiterbildung und darüber, ihn zur Meisterschule zu schicken und langfristig an den Betrieb zu binden.

Einen zuverlässigen und ehrlichen Mitarbeiter findet man nicht leicht. Solche Beispiele müssen stärker in die Öffentlichkeit. Kleine Betriebe sollten an einen Tisch geholt werden. Es gibt vielleicht auch Fördermöglichkeiten, wenn ein Betrieb eine Ausbildung allein nicht finanzieren kann.

Nicht jeder kann studieren, Lehrer werden oder Ingenieur sein. Wenn das Handwerk ausstirbt, werden Handwerkerstunden irgendwann so teuer, dass sie sich auch Akademiker nicht mehr leisten können.

Jan-Bastian Buck: Lukas, hast du noch einen Tipp für Betriebe?

Lukas Bäcker: Betriebe sollten offen sein und sich eine Stunde Zeit nehmen, um in eine Schule zu gehen. Selbst wenn nur ein Junggeselle oder der Betriebsinhaber kurz erzählt, was der Beruf bietet, kann das viel Aufmerksamkeit erzeugen.

Die Schulen machen viel Berufsorientierung und bieten Veranstaltungen an. Diese Angebote sollte man nutzen. Häufig liegen sie zeitlich vor den Praktikumsphasen. Dadurch können Schülerinnen und Schüler direkt ausprobieren, ob ein Beruf zu ihnen passt.

Carsten Budzinski: Bei Berufsorientierungsveranstaltungen gibt es manchmal Konkurrenz. Wenn zum Beispiel Banken informieren, gehen viele Jugendliche dorthin, weil Banken noch ein anderes Ansehen haben als Handwerksbetriebe. Wenn Termine gleichzeitig stattfinden, kann eine Veranstaltung nur einmal besucht werden. Deshalb sollte man solche Angebote besser aufeinander abstimmen, damit alle Möglichkeiten wahrgenommen werden können.

Willkommenskultur und Onboarding

Jan-Bastian Buck: Was erwartet einen jungen Menschen am ersten Tag einer Ausbildung bei euch? Lukas, wie sieht eure Willkommenskultur aus?

Lukas Bäcker: Wir haben einen Preboarding und Onboarding Prozess. Wenn sich ein junger Mensch erfolgreich beworben hat und eine Zusage bekommt, halten wir bis zum ersten Tag Kontakt. Die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter bekommt unser Mitarbeitermagazin zugeschickt. Wir rufen zum Geburtstag an und laden schon vor dem Ausbildungsbeginn zu passenden Veranstaltungen ein, zum Beispiel zu einem Sommerfest oder einem Azubi Event.

Am ersten Tag begrüßen wir alle neuen Auszubildenden gemeinsam. Sie gehen nicht sofort auf eine Baustelle. Zunächst gibt es wichtige Grundlagen, zum Beispiel eine Sicherheitsunterweisung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Lukas Bäcker: Die Auszubildenden bekommen außerdem ihr Werkzeug. Wir übergeben keinen fertigen Koffer mit dem Hinweis, ihn zu benutzen. Stattdessen gibt es einen leeren Koffer und eingeschweißtes Werkzeug. Die Auszubildenden packen das Werkzeug selbst aus. Dabei erklären wir, wofür die einzelnen Werkzeuge gebraucht werden, und anschließend richten sie ihren Koffer selbst ein.

Danach gibt es eine offizielle Begrüßung, ein gegenseitiges Kennenlernen und ein gemeinsames Mittagessen. Damit ist der erste Tag schon vorbei. Ab dem zweiten Tag beginnt der Ausbildungsalltag.

Jan-Bastian Buck: Anrufe zum Geburtstag und ein Ständchen vor dem ersten Arbeitstag. Carsten, kannst du das übertreffen?

Carsten Budzinski: Bei uns bekommt jeder Mitarbeiter eine kleine Geburtstagstüte mit Süßigkeiten und einer kleinen Aufmerksamkeit. Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft.

Die Superkräfte der Gewerke

Jan-Bastian Buck: Wir haben eine Rubrik, in der wir nach der geheimen Superkraft eines Berufs fragen. Was lernen Auszubildende im Elektrohandwerk, das andere Menschen vielleicht ebenfalls gebrauchen können?

Lukas Bäcker: Im Elektrohandwerk spielen Sicherheitsaspekte eine große Rolle. Deshalb möchte ich keine gefährlichen Lifehacks weitergeben. Unsere Auszubildenden lernen aber nicht nur Elektrotechnik. Sie lernen auch, mit Baustoffen und verschiedenen Werkzeugen umzugehen. Das ist auch beim Heimwerken hilfreich.

Ein wichtiger Sicherheitstipp betrifft Kabeltrommeln. Wenn man sie bei einer Gartenparty verwendet, müssen sie vollständig abgerollt werden. Eine halb abgerollte Kabeltrommel kann sich wie eine Spule erhitzen. Dadurch besteht Brandgefahr.

Jan-Bastian Buck: Das war mir tatsächlich neu. Carsten, was ist die Superkraft der Kfz-Mechatroniker?

Carsten Budzinski: Ich möchte über die Kalibrierung von Kameras und Radarsensoren sprechen. Moderne Fahrzeuge haben viele Fahrassistenzsysteme. Wenn wir Fahrwerke oder Karosserieteile reparieren oder eine Scheibe wechseln, müssen diese Systeme neu kalibriert und angelernt werden.

Ein Sensor oder eine Scheibe, die nur leicht falsch eingesetzt ist, kann bei einem Assistenzsystem große Auswirkungen haben. Wenn ein System beispielsweise falsch abbiegt, kann das im schlimmsten Fall zu einem Unfall führen. Das wird manchmal unterschätzt.

Deshalb ist es wichtig, Auszubildenden von Anfang an zu erklären, wie entscheidend ein einzelner Sensor sein kann und warum er nach einer Reparatur kalibriert werden muss. Das ist heute Stand der Technik.

Abschluss

Jan-Bastian Buck: Auch heute habe ich wieder etwas gelernt. Vielen Dank, dass ihr euch die Zeit genommen habt. Wir haben viel über Ausbildung im Handwerk und über eure Berufe gelernt.

Lukas Bäcker: Sehr gerne. Es hat Spaß gemacht.

Carsten Budzinski: Danke dir.