



Änderung der Ausbildungsstrategie

Projektarbeit Akademie für Ausbilder Stufe 2



Günter Schmid

Dr. Edgar Huber, Coach

Rankweil, Jänner 2021

1. Inhaltsverzeichnis

1. Inhaltsverzeichnis	- 2 -
2. Steckbrief des Autors	- 3 -
3. RAUCH Fruchtsäfte GmbH&CoOG	- 4 -
4. Ausgangssituation (IST – ZUSTAND).....	- 6 -
5. Zielsetzung (SOLL – ZUSTAND)	- 7 -
6. Bearbeitung des Themas (Projektschwerpunkt).....	- 8 -
6.1. Analyse	- 8 -
6.2. Umsetzung	- 11 -
7. Nutzen für alle Beteiligten	- 14 -
8. Ausblick	- 15 -
9. Persönliche Lernerfahrung	- 15 -
10. Danksagung und Anhang	- 16 -

2. Steckbrief des Autors

Name: Günter Schmid

Geburtsdatum: 05. Mai 1967

Familienstand: Verheiratet, 2 erwachsene Söhne

Hobbys: Motorradfahren, Laufen, Lesen

Lebensmotto: Geht nicht, gibt's nicht



Berufslaufbahn:

2002 – aktuell bei RAUCH Fruchtsäfte GmbH&CoOG in folgenden Funktionen:

- Schichtleiter
- Abteilungsleiter
- Lehrlingsbeauftragter (aktuell 34 Lehrlinge in 8 Lehrberufen)

1999 – 2002 Produktionsleiter, HTECH Elementbau GmbH&CoKG

1997 – 1999 Bereichsleiter Heizung / Sanitär, i+R Schertler Fertighaus GmbH&CoKG

1989 – 1997 GWZ Monteur, Breuss Installationen Feldkirch

1986 – 1989 GWZ Monteur, Bechter Installationen Feldkirch/ Bregenz

1982 – 1986 Lehre zum GWZ Installateur, Bechter Installationen Feldkirch/ Bregenz

Weiterbildungen:

2019/2020 Ausbildercoach Aufbaulehrgang

2019 Ausbildercoach Basislehrgang

2008 zertifizierter Lehrlingsausbilder

2007/2008 Industriemeisterlehrgang

2007 Industrievorarbeiterlehrgang

3. RAUCH Fruchtsäfte GmbH&CoOG

QUALITÄT KENNT KEINE GRENZEN:
17 WERKE, 11 NIEDERLASSUNGEN & VIELE PARTNER



RAUCH Fruchtsäfte wurde 1919 von Franz Josef Rauch gegründet und ist bis heute ein österreichisches Familienunternehmen, mittlerweile in vierter Generation.

Unser motiviertes Team und unser Qualitätsbewusstsein sind die Basis unseres Erfolges.

Dies hat uns nicht nur zu einem familienfreundlichen Unternehmen, sondern auch zu einem der führenden Fruchtsafthersteller in Europa gemacht.

Wir achten die Natur als Ursprung der Frucht, unseres wichtigsten Rohstoffes. Wir arbeiten aktiv daran, die natürlichen Ressourcen sparsam, behutsam und nachhaltig einzusetzen.

Wir übernehmen Verantwortung und engagieren uns für die Umwelt. Unser RAUCH Baum (siehe Titelbild) steht als Symbol für all diese Werte.

RAUCH WERKE UND KOOPERATIONEN

Rauch Ungarn:
Budapest & Niymada



**Rauch Österreich
& Schweiz:**



**Rankweil
Nüziders
Widnau**



Rauch Serbien:
Koceljeva



Rauch Polen:
Łęczycza, Płonsk,
Kluczkowice, Przeworsk,
Siemiatycze

RRB USA:
Glendale, Arizona

Rauch Kooperationen:
Georgien, Healthv Water, Nabeghlavi
Irak, Karwanchi, Kirkuk
Libyen, Al Musharaf, Tripolis
Abu Dhabi, Binghatti Beverages

Kennzahlen

RAUCH FRUCHTSÄFTE IN ZAHLEN (2019)

Beschäftigte	2.022 Mitarbeiter
Umsatz	1,019 Mrd. €
Exportanteil	67,7 %
Absatzmärkte	ca. 100 Märkte
Abfüllung	36 Abfüllanlagen – 20 Mio. Packungen pro Tag
Liefervolumen pro Tag	ca. 12.000 Paletten

4. Ausgangssituation (IST – ZUSTAND)

Die Lehrlingsausbildung in unserem Unternehmen hat Tradition und ist auf einem sehr hohen Niveau. Dies belegt nicht zuletzt die Auszeichnung „ausgezeichneter Lehrbetrieb“ des Landes Vorarlberg, welche wir seit dem Jahr 2010 erhalten, sowie die staatliche Auszeichnung.



Wir haben keine Lehrwerkstätte, deshalb findet die Ausbildung bei uns unter realen Bedingungen statt.

Weiters haben wir einige Abteilungsverantwortliche und Führungskräfte, welche bei uns mit einer Lehre gestartet haben und dann Karriere im Unternehmen gemacht haben.

Im Durchschnitt haben wir zwischen 30 - 35 Lehrlinge in 8 verschiedenen Lehrberufen:

- LebensmitteltechnikerIn
- ChemielabortechnikerIn
- ElektrotechnikerIn
- MetalltechnikerIn
- ProzesstechnikerIn
- IT TechnikerIn
- Betriebslogistikkaufleute
- Bürokaufleute

Der höchste Anteil aller Lehrlinge (ca. 50%), befinden sich in der Ausbildung zum LebensmitteltechnikerIn in der Produktion.

In meiner Funktion als Abteilungsleiter einer PET Abfülllinie und Lehrlingsausbilder in unserem Werk in Nüziders, hatten wir immer wieder verschiedene Lebensmitteltechnik Lehrlinge in der Abteilung, da diese im Rotationsprinzip alle Fachabteilungen kennen lernen konnten und anhand eines Ausbildungsplanes eingeteilt wurden. Diese Lehrlinge waren sehr unterschiedlich motiviert und interessiert, an den Abläufen und Tätigkeiten, die zu machen waren.

Im Jänner 2018 wurde ich mit der Aufgabe des Lehrlingsbeauftragten betraut, in der ich Schnittstelle zwischen Lehrlingen / Ausbildern / Geschäftsführung / Personalabteilung / Berufsschule / Eltern und der WKO bin.

Als ich diese Funktion antrat, waren 5 Lehrlinge im Bereich Lebensmitteltechnik unmittelbar vor der Lehrabschlussprüfung, welche auch alle bestanden haben.

Bei Gesprächen mit den Lehrlingen über die Zeit nach der LAP, wollten alle in den Abteilungen Labor oder Qualitätsmanagement arbeiten, was damals nicht möglich war. (Im Labor wird zudem der Lehrberuf Chemielabortechniker/in ausgebildet)

Daraufhin haben allesamt nach 3,5 Lehrjahren und erfolgreicher LAP unmittelbar das Unternehmen verlassen, was sehr schade war, denn jedem wurde ein Jobangebot gemacht.

5. Zielsetzung (SOLL – ZUSTAND)

Mein Ziel war somit, diese Situation zu analysieren und gegebenenfalls zu verändern, die Lehrlinge sowie die Ausbilder mehr zu motivieren und einen längeren Verbleib der ausgelernten Lehrlinge im Unternehmen zu versuchen.



6. Bearbeitung des Themas

6.1. Analyse

Ich habe Gespräche mit allen Fachabteilungen und den Ausbildern geführt und ihre Sicht der Dinge abgefragt. Einige bemängelten das fehlende Interesse so mancher Lehrlinge und den zeitlichen Aufwand, den sie mit der Ausbildung im Tagesgeschäft hätten.

Ebenso gab es Gespräche mit den Lehrlingen, die den Vorwurf hervorbrachten, teilweise für minderwertige Arbeiten sowie Putzdienste, missbraucht zu werden und wenn sie Anliegen hätten, würden diese Stiefmütterlich behandelt.

Als Fazit aus diesen Gesprächen, konnte ich feststellen, dass es bei einigen einen großen Unmut, in beiden Lagern gab.

Ein weiterer Schritt war die Durchsicht des damaligen Ausbildungsplanes mit den jeweiligen Rotationen für die Lehrlinge.

Auszug aus der alten Version:

Lebensmitteltechniker 2015/16

LMT 1.Lj		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	1	2	R3	R4	R5	R6	7	8	R9	R10
Kalenderwoche																													
Lehrling 1	1	Rankweil	Mischtank	Tech	Mischtank	Obstver	Lg 1	Tech.	Füllereitechnik	Urlaub	Füllereitechnik	MIBI	Tech	Labo															
Kalenderwoche																													
Lehrling 2	2	Glasflasche Rankweil	Füllereitechnik	Tech.	Keller	Tech.	Labor	Res	Urlaub	Mischtank	Obstver	Tech	Lg 1																
Kalenderwoche																													
Lehrling 3	3	PKL	Füllereitechnik	Tech	Fülle	Labor	Tech.	Füllereitechnik	Urlaub	MIBI	Keller	Tech	Obst																
Kalenderwoche																													
Lehrling 4	4	TETRA	Füllereitechnik	Tech.	Füllereitechnik	Tech.	Keller	Urlaub	Labor	Mischtank	Tech																		
Kalenderwoche																													
Lehrling 5	5	Rankweil	Keller	Tech.	Füllereitechnik	Tech.	Obstver	Lg 1	Urlaub	Füllereitechnik	Labor	Tech																	
Kalenderwoche																													
Lehrling 6	6	Rankweil	Rankweil	NÜ	Rankweil	NÜ	PKL	Urlaub	Rankweil	Glasflasche Rankweil	RA	NÜ																	
Kalenderwoche																													
LMT 2.Lj																													
Kalenderwoche																													
Lehrling 1	1		Berufsschule Wels										Füllereitechnik	Urlaub	PE	NÜ	PET	Nüz.Rank	Nüziders										
Kalenderwoche																													
Lehrling 2	2		Berufsschule Wels										Mischtank	Urlaub	MT	Tech.	Labor	Füllereitec											
Kalenderwoche																													
Lehrling 3	3		Berufsschule Wels										Nüziders Dose	Urlaub	NÜ	NÜ	NÜ	PET NÜ											
Kalenderwoche																													
Lehrling 4	4		Berufsschule Wels										Nüziders Dose	Urlaub	Nüziders Dos	NÜ	NÜ	Lg 2	QM	MIBI									
Kalenderwoche																													
Lehrling 5	5		Berufsschule Wels										Nüziders	Nüziders	Urlaub	NÜ	Nüz.Ran	NÜ	PET NÜ										
Kalenderwoche																													

Hier kamen wir zum Schluss, dass es für die LebensmitteltechnikerInnen nahezu unmöglich war, eine gute Beziehung in einer Abteilung aufzubauen und in dem Moment, wo sie eine Fachabteilung sowie die Mitarbeitenden einigermaßen kennengelernt hatten, wurden sie in die nächste Abteilung weitergereicht.

In weiterer Folge haben wir uns auch noch die Ausbildungsverordnung des Lehrberufes genauer angeschaut, um zu prüfen, ob alle Fachabteilungen für die Ausbildung zwingend und in diesem Ausmaß notwendig waren.

Ausbildungsplanung:

für den Lehrberuf
Lebensmitteltechnik
 Lehrzeit: 3 ½ Jahre



Pos.	Fertigkeiten und Kenntnisse lt. Ausbildungsvorschriften	Lehrjahr							Anforderung: O-K-F	Zuständig
		Geplanter Ausbildungszeitraum								
		½	1	1½	2	2½	3	3½		Abteilung, Verantwortlicher, Ausbildungsvorgang, Team
	1. Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes									Workshop
	2. Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche									Workshop
	3. Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebes									Workshop
	Kenntnis der Marktposition und des Kundenkreises des Lehrbetriebes									Workshop
	4. Kenntnis der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes									Arbeitstechnik
	5. Grundkenntnisse der Arbeitsorganisation, Arbeitsplanung und Arbeitsgestaltung									Arbeitstechnik
	Kenntnis der Arbeitsorganisation, Arbeitsplanung und Arbeitsgestaltung									Arbeitstechnik
	6. Grundkenntnisse der allgemeinen, anorganischen und organischen Chemie sowie der Mikrobiologie									Labor / MIBI
	Kenntnis der berufsspezifischen allgemeinen und organischen Chemie sowie der Mikrobiologie									Labor / MIBI
	7. Grundkenntnisse der Lebensmittelchemie, Ernährungslehre und der Verfahrenstechnik in der Lebensmittelverarbeitung und -herstellung									Berufsschule / Keller MT RA
	Kenntnis der Berufsspezifischen Lebensmittelchemie und der Verfahrenstechnik in der Lebensmittelverarbeitung und -herstellung									Berufsschule / Keller MT RA
	8. Kenntnis der berufsspezifischen Physik wie Mechanik, Kalorik und Elektrotechnik									Technik
	9. Grundkenntnisse der Mess-, Steuer- und Regelungstechnik									Workshop?

Hintergrund der Überlegung war, dass wir mit der Firma Meisterbäcker Ölz einen Ausbildungsverbund haben, und ihre Lebensmitteltechniker im 2. Lehrjahr, für eine Woche zu ins Labor kommen und im 3. Lehrjahr bei der die Firma V Milch im Labor sind und dies keinen Einfluss auf eine positive Lehrabschlussprüfung darstellt.

Organisation und Planung eines 2 tagigen Workshop mit einem externen Coach und den Verantwortlichen aller Fachabteilungen, welche Lehrlinge ausbildeten



Schritt 1 bei diesem Workshop war, die derzeitige Situation mit allen Beteiligten aufzuzeigen

Zusammenfassung der IST Situation

{IST-SIT}

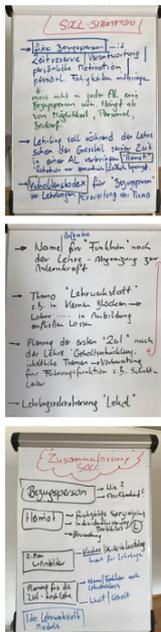
- Zeit / Verfügbarkeit für Lehrlinge z.B. DMS
- Bindung 'L-V' / 'L-K' fehlt 'Paradeckel'
- Lehrlinge werden als zur Lösung von Engpässen herangezogen
- Vorbildrolle 'persönlich' bzw. 'Situationsbezogen'
- Stellenwert der 'Lehrlinge' bei 'L-Ausbildung'

- Fehlende Grundausbildung
- Andere Unternehmen sind für Absolventen 'attraktiv' 'Geld, Freizeit...'
- fehlendes Feedback der 'Was erwarten wir...'
- Jugendliche sind heute anders 'Freizeit...'
- Versprechungen werden nicht eingehalten

- Zeit / Verfügbarkeit für Lehrlinge z.B. in der Instandhaltung aufgrund von DMS
- Bindung zwischen Lehrlingen und Vorgesetzten fehlt
- Lehrlinge werden primär zur Lösung von Engpässen herangezogen
- Vorbildrolle in der Linie fehlt z.B. auf Dosenanlagen etc.
- Stellenwert der Lehrlinge ist nicht gegeben
- es fehlt eine einheitliche Grundausbildung
- Andere Unternehmen sind für Absolventen viel attraktiver z.B. Gehalt, Freizeit etc.
- es fehlt auch am Feedback der Lehrlinge
- Jugendliche sind heute definitiv anders als früher – Einstellung etc.
- Oft werden gegenüber den Lehrlingen Versprechen nicht eingehalten.
- Situation hat sich seit der Übernahme von Günter und Wolfgang stark verbessert. – Kommunikation, Information, Miteinander

Im 2. Schritt wurde mit allen Ausbildern eine optimale Soll - Situation erarbeitet

Zusammenfassung der Soll Situation



- Es fehlt an einer **fixen Bezugsperson** für die Lehrlinge – insbesondere im persönlichen Bereich
- Die Lehrlinge brauchen einen Platz während der gesamten Lehrzeit wo sie zu Hause sind – Motto **Heimat**
- einzelne Themen in der dualen Ausbildung sollten gemeinsam, in kurzer Zeit in Form von **Modulen** umgesetzt werden – z.B. für Lebensmittel Techniker Labor, QM etc. etc.
- Es benötigt einen **Fahrplan für die ersten beiden Jahre nach der Lehre** – dies gibt Sicherheit in Bezug auf Tätigkeit, Gehalt etc.
- Insbesondere beim Lebensmitteltechniker sollte es für seine Funktion nach der Lehre eine **Funktionsbezeichnung** geben – z.B. Lebensmitteltechniker

Weitere Punkte, welche sich aus diesen Gesprächen im Zuge des Workshops herauskristallisierten, waren folgende:

- neue Lehrlinge regional zu suchen (für das Werk Rankweil – Vorder- oder Unterland, für das Werk Nüziders – Oberland, Talschaften)
- Die Kompetenzen in Sachen Mathematik speziell bei neuen Lehrlingen zu stärken.
- Erstellung eines neuen Ausbildungsplanes

6.2. Umsetzung

Wir haben nun mit Stichtag 1. September 2018, den Versuch gestartet, alle Lehrlinge fix in diverse Fachabteilungen einzuteilen und zu integrieren, um ihnen somit eine „Heimat“ zu geben und auch die Möglichkeit zu bieten, eine Beziehung aufzubauen.

Mein anfänglich befürchteter Widerstand der bestehenden Lehrlingen ist nicht eingetreten, da nach Bekanntwerden der Änderung, einige schon aktiv auf uns zugekommen sind und uns ihre optimale Wunschabteilung vorgeschlagen haben.

Neue Version des Ausbildungsplanes:

Lebensmitteltechniker 2018/19

LMT 1.Lj		Modul 1												Modul 2									
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	R3	R4	R5
1	Lehrling 1	Weichpackungen Rankweil												NÜ									
		Tech.																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	R4	
5	Lehrling 2	PET 2 und 3 Nüziders												NÜ									
		Tech.																					
LMT 2.Lj		Modul 2																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	R5
1	Lehrling 1	Mischtank Rankweil				NÜ				Berufsschule Wels													
		Tech.																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	R5
2	Lehrling 2	Dosenlinie 6				NÜ				Berufsschule Wels													
		Tech.																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	R5
3	Lehrling 3	Keller Rankweil				NÜ				Berufsschule Wels													
		Tech.																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	R5
4	Lehrling 4	Dosenlinie 7				NÜ				Berufsschule Wels													
		Tech.																					
LMT 3.Lj		Modul 5												Modul 5									
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	R3	R4	R5
1	Lehrling 1	Mischtank Nüziders																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	R3	R4	R5
2	Lehrling 2	Keller Rankweil																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	R3	R4	R5
3	Lehrling 3	PET 4 Nüziders																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	R3	R4	R5
5	Lehrling 4	Weichpackungen Rankweil																					
Kalenderwoche		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	R3	R4	R5
6	Lehrling 5	Weichpackungen Rankweil																					

In weiterer Folge war der Plan, dass die Lehrlinge für kurze Einsätze, sogenannte Module, in angrenzende Abteilungen kommen und hier nur die wesentlichen Abläufe kennenlernen, um auch zu verstehen, wie die „Zahnräder“ bei RAUCH ineinander greifen und am Ende der Lehrzeit, trotzdem ein umfängliches Wissen angeeignet zu haben.

MODULE zum Ausbildungsplan LMT			
Modul 1	Was	Wer	Wie
Montag	Welcome Event	Alice / Tocafondi	Vortrag
Dienstag	Mathe Grundkurs extern	Extern	Kurs
Mittwoch	Mathe Grundkurs extern	Extern	Kurs
Donnerstag	Arbeitstechnik	Pfanner / Saskia	Präsentation / Workshop
Freitag	Arbeitssicherheit / Brandschutz / Unterweisung	Ascherl / Capelli	Workshop
Modul 2	Was	Wer	Wie
Montag	Labor Rankweil	Vögl / Keckeis	Praktikum
Dienstag	MIBI Rankweil	Seeber	Praktikum
Mittwoch	Wasserworkshop	Bartl / Schmid	Workshop
Donnerstag	Wasserworkshop	Bartl / Schmid	Workshop
Freitag	Wasserworkshop mit Präsentation	Bartl / Schmid	Workshop
Modul 3	Was	Wer	Wie
Montag	Mischtank Rankweil	Dejan / Raos	Praktikum
Dienstag	Mischtank Rankweil	Dejan / Raos	Praktikum
Mittwoch	Keller Rankweil	Preiss / Raos	Praktikum
Donnerstag	Keller Rankweil	Preiss / Raos	Praktikum
Freitag	Obstverwertung	Raos	Praktikum
Modul 4	Was	Wer	Wie
Vorbereitung LLW - LMT 2.			
Montag	Technik	Bartl / Schmid	Workshop
Dienstag	Technik	Bartl / Schmid	Workshop
Mittwoch	Technik	Bartl / Schmid	Workshop
Donnerstag	Technik	Bartl / Schmid	Workshop
Freitag	Technik	Bartl / Schmid	Workshop

Des Weiteren haben wir als Modul 1, für alle neuen Lehrlinge, mit dem Schwerpunkt Mathematik ins Leben gerufen, wo wir mit einem sehr guten Trainer zusammenarbeiten dürfen, der auch bei Bedarf über das ganze Schuljahr unterstützend wirkt.

Da wir unterschiedliche schulische Vorbildungen, zwischen PTS Abgänger bis zur Maturantin alles dabei hatten, hatten wir Anfangs bedenken, dass die Einen Unter-, die anderen Überfordert sein würden.

Dennoch haben wir diese Veranstaltung durchgeführt mit dem Ergebnis, dass es, laut Aussage von Ing. Michael Trost danach, alle gebraucht hätten.



5 Trainer

Herr Ing. Michael Trost ist eine qualifizierte Person zum Thema Mathematik

6 Ihre Investition

Die Pauschale beträgt € 1.890,-.

Der Rechnungsbetrag enthält keine abzugsfähigen Steuern.

Die Kurse sind förderbar, bitte informieren Sie sich bei Frau Judith Hämmerle (05572 3894-318).

7 Kursort, Teilnehmer und Termin

Kursort Firma Rauch Fruchtsäfte GmbH & Co OG
Lehrlingsraum in Nüziders

Teilnehmer Laut Teilnehmerliste der Firma Rauch

Dauer 20 Lehreinheiten (wie mit Herrn Trost vereinbart)

8. Ausblick

Während der Ausbildung kann durch Anerkennung von Seiten der Führungskräfte oder der Mitarbeiter, den Auszubildenden ein positives Gefühl vermittelt werden, dass die erbrachten Arbeitsleistungen für das Unternehmen von Wichtigkeit sind. Es soll deutlich werden, dass auch die Lehrlinge im Arbeitsprozess für das Erfüllen von Arbeitsschritten benötigt werden.

Auch eine nochmalige Belobigung von besonders guten Arbeitsleistungen fördert die Motivation der Lehrlinge und kann zu einer höheren Bindungsbereitschaft beitragen.

Der Vorgesetzte hat mit seinem Verhalten und seiner Persönlichkeit einen entscheidenden Anteil am Verhalten des Auszubildenden. Durch das Vorleben von Werten und einem guten Führungsstil kann das Bindungsverhalten von Lehrlingen teilweise positiv beeinflusst werden.

Denn, wer einen gut führenden Vorgesetzten während der Ausbildung kennengelernt hat, der würde diesen als spätere Führungskraft ebenfalls akzeptieren und unter diesem arbeiten wollen.

Die Zeit wird es weisen, ob wir durch diese Maßnahmen, in Verbindung mit einem gewissen Karrierefahrplan, eine längere Mitarbeit unserer Lehrabsolventen in unserem Unternehmen erreichen können.

Erste Erfolge diesbezüglich haben sich bereits abgezeichnet.

9. Persönliche Lernerfahrung

Für mich war dies ein sehr spannendes und herausforderndes Projekt, welches im Frühjahr 2018 von mir gestartet wurde, da ich mit meinen neuen Aufgaben als Lehrlingsbeauftragter erst begonnen hatte.

Weil ich einige Akteure beim Start des Projektes nur namentlich kannte, war ich natürlich auch ein wenig Unsicher, was da auf mich zukommen würde. Es hat sich allerdings schnell gezeigt, dass es, mit einer guten Kommunikation auf Augenhöhe und der Bereitschaft aller Beteiligten, etwas verändern zu wollen, sehr viel möglich ist.

Ganz wichtig war dabei, dass man Bedenken, egal von welcher Seite, aktiv aufnimmt und sich auch darum kümmert, sei es mit Gesprächen oder mit Handlungen. Ebenfalls ist ein Wertschätzender und Respektvoller Umgang miteinander Zielführend.

Wichtig war für mich auch, dass unsere Änderungen nicht „in Stein gemeißelt“ waren, wir einige Dinge bei der Umsetzung erst probiert haben und uns anschließend ein Feedback von Lehrlingen wie auch den Ausbildern einholten, um gegebenenfalls eine Änderung vorzunehmen und gegenzusteuern.

Mein Fazit ist: mit Reden kommt man zusammen... 😊

10. Danksagung

Am Ende meiner Projektarbeit möchte ich noch allen wichtigen Personen danken!

- Wolfgang Bartl, Technischer Ausbilder im Werk Nüziders, für seine massive Unterstützung bei der Umsetzung
- Allen Lehrlingen, welche nun die Ausbildung mit anderen Augen sehen
- Allen Ausbildern, die nun die Lehrlinge mit anderen Augen sehen
- Meinem Coach, Dr. Edgar Huber, für seine Unterstützung
- Der Geschäftsführung der Firma RAUCH Fruchtsäfte, ohne deren Einverständnis eine Durchführung des Projektes, wie auch eine Teilnahme an der Akademie der Ausbilder nicht möglich gewesen wäre

Anhang:

- Ausbildungsplan 2017 / 2018 alte Version
- Ausbildungsplan 2018 / 2019 neue Version
- Module zum Ausbildungsplan LMT