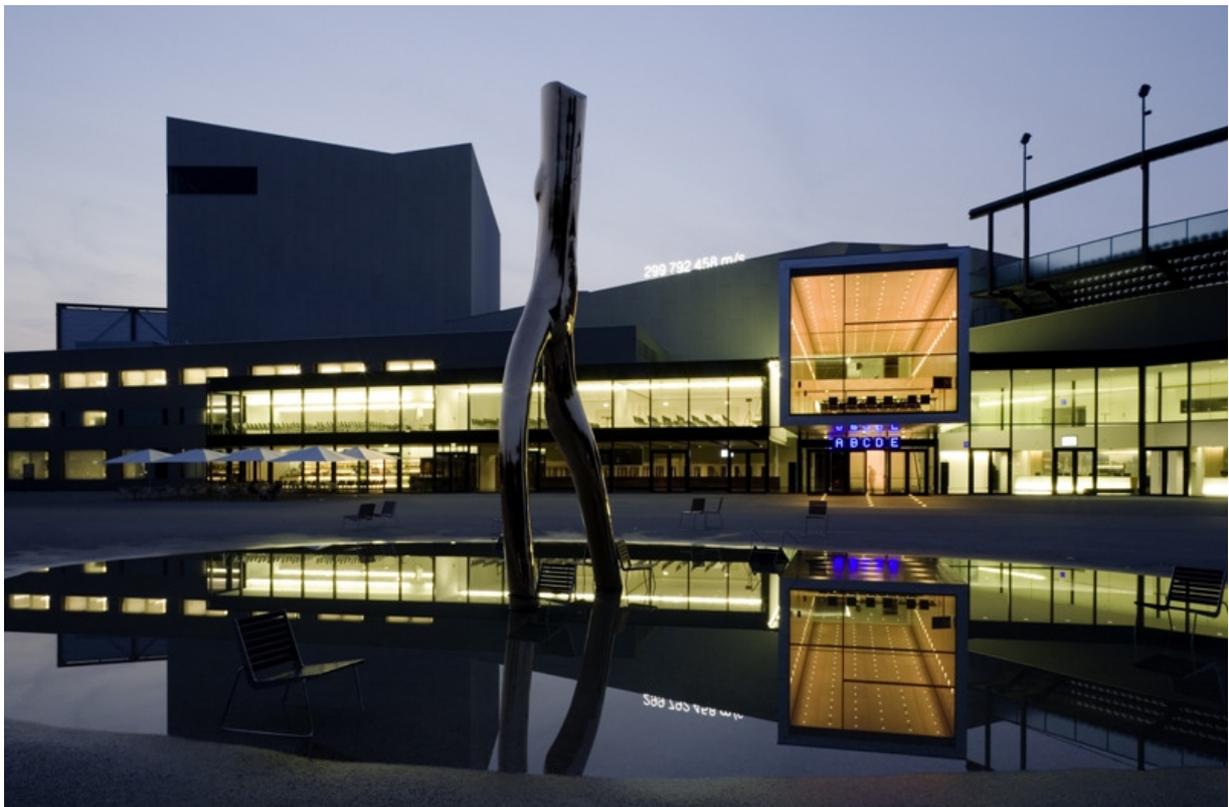


**Der individuelle Ausbildungsplan der Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH
Platz der Wiener Symphoniker 1, A-6900 Bregenz**

Projektarbeit

Akademie Lehrlingsausbildung - 2. Stufe

Der individuelle Ausbildungsplan der Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH



Rudolf Illmer

Lehrlingsausbilder

Lehrberuf Veranstaltungstechnik

Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH

08.04.2008

Coach: Siegfried König, Fa. Blum

Inhaltsverzeichnis

1	Der Autor.....	3
2	Das Unternehmen	4
3	Die Ausgangssituation.....	5
3.1	Der Schulstoff der 1. Stunde	6
3.2	Die Lehrlinge, mit Beginn 01.08.2006.....	7
3.3	Die bisherigen Erkenntnisse.....	8
3.4	Berufspraktische Tage.....	9
3.5	Ausbildungs-Rotationsstellen.....	10
3.6	Lehrlingsbewertung.....	10
3.7	Ausbildungs- und Rotationsplan	12
4	Zielsetzung	13
5	Bearbeitung des Themas	14
6	Persönliche Lernerfahrung	16
7	Ausblick	17
8	Dank	18

1 Der Autor

Mein Name ist Rudolf Illmer, geboren am 19.10.1961 in Hard, Vorarlberg. Zusammen mit



drei Geschwistern bin ich in Hörbranz aufgewachsen. Seit 1987 lebe ich in Kennelbach, bin verheiratet und habe zwei Kinder.

Nach der Hauptschule absolvierte ich die Lehre zum **Elektroinstallateur**. 1988 legte ich beim Amt der Vorarlberger Landesregierung die „**Konzessionsprüfung im Elektroinstallationsgewerbe**“ erfolgreich ab. Seit dieser Zeit bin ich Mitglied bei der Wirtschaftskammer Vorarlberg und habe das Gewerbe „**ruhend**“ angemeldet. Im Rahmen der Konzessionsprüfung absolvierte ich

auch die **Lehrlingsausbilderprüfung**.

Während meiner 10-jährigen Zeit als Elektroinstallateur belegte ich mehrere Weiterbildungskurse, unter anderem auch den 4-semesterigen WIFI Elektronik Kurs zum „**Geprüften Elektroniker**“. Dieser Kurs war dann auch ausschlaggebend, dass ich 1987 bei der Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH in der **Akustik- und Videoabteilung** eine Anstellung fand. Seit 1992 bin ich dort Abteilungsleiter.

Durch einen 5-wöchigen Ausbildungskurs in Wien zum „**Bühnentontechniker**“ erlangte ich eine solide Basis für meinen jetzigen Beruf. Daneben eignete ich mir noch zusätzlich durch „**Learning by doing**“ großes Wissen an. Von allen Veranstaltungen, welche rund um das gesamte Jahr im Festspielhaus Bregenz stattfinden, sind sicher die Seeaufführungen die größten Herausforderungen.

Die Personalplanung ist ein weiterer, großer Bereich meiner Tätigkeit. Um dem hohen Qualitätsanspruch der Festspielproduktionen gerecht zu werden, bin ich bemüht, alljährlich die selben Saisoniers zu bekommen. Das vermeidet zusätzlichen Stress im sonst jährlich neuen Einlernen der neuen Leute in die verschiedenen Aufgabengebiete.

Gegen Jahresende stelle ich den Saisonmitarbeitern eine relativ konkrete Planung für die kommende Festspielzeit vor. Bei diesem Termin können sie sich schon die wichtigsten Daten notieren und ihre anderen Firmentermine, vor und nach dem Sommerengagement bei den Bregenzer Festspielen, einplanen. Im Laufe des folgenden Frühjahrs werden dann von mir die Verträge erstellt und die Gagen, zusammen mit der Direktion, für den jeweiligen Saisonier verhandelt. Die Lehrlinge werden ebenfalls, so es der Rotationsplan vorsieht, in meiner Personalplanung berücksichtigt.

2 Das Unternehmen

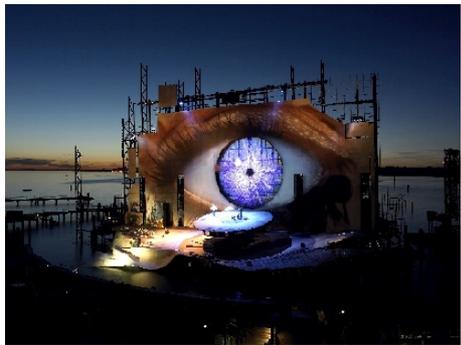
Das **Festspielhaus Bregenz** wurde nach einer dreijährigen Bauzeit 1979 in Betrieb genommen. Das Haus wird von der **Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH** verwaltet, welche eine 100%-ige Tochter der Stadt Bregenz ist. Hauptmieter im Gebäude sind seit Anbeginn die **Bregenzer Festspiele GmbH**, welche weltweit durch das „**Spiel auf dem See**“ bekannt sind. 1997 wurde eine großzügige Erweiterung mit Werkstattbühne, Seestudio, Seefoyer, Groß- und Kleinwerkstätten, sowie neuer Administration vorgenommen.



In den Wintermonaten zwischen 2005 und 2006 wurde der Ursprungsbau aus dem Jahr 1979 generalsaniert und ebenfalls weitläufig erweitert. Kurz vor Festspielbeginn 2006 wurde das Haus wieder im neuen Glanz in Betrieb genommen.

Das **Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus** hat in den Monaten von Anfang September bis Ende Mai mit Messen, Ausstellungen, Kongressen, Tagungen, Podiumsdiskussionen, Fremdproduktionen, Konzerten, Ballettabenden, Bällen und Eigenproduktionen seine Veranstaltungsschwerpunkte.

Die **Bregenzer Festspiele** sind von Anfang Juni bis Ende August mit Aufbau, Proben, Aufführungen und Abbau ihrer großen, international bekannten Veranstaltungen im gesamten Haus und auf der Seebühne tätig. Mehr oder weniger werden in diesen drei Monaten sämtliche Räume von den Bregenzer Festspielen gebucht. Die Gesamtanzahl der fix angestellten, ganzjährig beschäftigten Mitarbeiter beläuft sich über beide Betriebe und allen Abteilungen, wie Technik, Tech. Direktion, Sponsoring, Künstlerisches Betriebsbüro, Intendanz, Rechnungswesen mit kfm. Direktion, Personalverrechnung, Ticketverkauf und Reinigung, auf ca. 90 Personen.



Durch die saisonal sehr unterschiedlichen Anforderungen - wir sprechen hausintern vom Winter- und Sommerbetrieb - explodiert die Mitarbeiteranzahl in den drei Sommermonaten extrem. Als Beispiel sei genannt, dass in den Wintermonaten in meiner Abteilung Akustik/Video inklusive mir lediglich vier fix angestellte Techniker alle anfallenden Veranstaltungen abwickeln, im Sommer, während den „Festspielmonaten“ sind wir hingegen im Schnitt 26 Personen! Woher kommen nun diese zusätzlichen Mitarbeiter? Meine Mannschaft setzt sich aus den unterschiedlichsten Personen, mit den unterschiedlichsten Qualifikationen zusammen. Das sind Selbständige, Zeitvertragmitarbeiter, Studenten und Praktikanten.

3 Die Ausgangssituation

Alle zwei Jahre wird eine neue Oper auf der Seebühne gezeigt, welche planerisch auch zwei Jahre -im Minimum- Vorlauf hat. Sprich, heute wissen wir bereits wie 2009/2010 funktioniert. Zusammen mit unserem Sounddesigner wird die Planung für die einzigartige Beschallungsanlage „**BOA**“ (**Bregenz Open Acoustics**), welche unter anderem auch das „**Bregener Richtungshören**“ beinhaltet, vorgenommen. Für **BOA** bekamen wir **2006** in Frankfurt den **Deutschen Bühnenpreis „OPUS“** für das „**Beste Sounddesign**“.

Vorstellbar ist sicher, dass solche Herausforderungen nur mit allergrößtem Engagement realisierbar sind. Seit 3 Jahren habe ich meine Abteilung so umstrukturiert, dass ich von den Seeproduktionen etwas freier wurde. So sah ich eine Chance, zusammen mit meinem Arbeitskollegen Stefan Rippl, Mitglied der Technischen Leitung, das Lehrlingswesen verstärkter in die Hand nehmen zu können. Die Geschäftsleitung steht voll hinter uns und zwischenzeitlich konnte ich bereits mehrere Kurse im Bereich der Lehrlingsausbildung, wie Persönlichkeitsbildung, Umgang mit Lehrlingen und Fachliche Qualifikation, besuchen.

Der Beharrlichkeit eines jungen Mannes haben wir es zu „verdanken“, dass wir seit 2001 Lehrlinge ausbilden. Beat Graf befand sich damals aufgrund seiner Lösungsmittelallergie (Beat war gelernter Lackierer) in einem Wiedereingliederungsprogramm des AMS, der sogenannten „Implacement Stiftung“.

Beat überzeugte Stefan Rippl und mich nur wenige Tage vor Ablauf der Stiftungsdauer. In weiterer Folge besprachen wir die Angelegenheit mit der Direktion. Bald waren wir uns einig und so stand – zumindest hausintern - der Ausbildung zum Lehrberuf „**Veranstaltungstechniker**“ nichts mehr im Wege

Unmittelbar danach suchten wir bei der Wirtschaftskammer Vorarlberg um die Berechtigung zur Ausbildung des Lehrberufs an. Bald nach der Besichtigung unseres Betriebs lag der positive Bescheid des Feststellungsverfahrens auf dem Tisch. Kurz darauf wurde mit der Lehrlingsausbildung begonnen, Beat Graf wurde aus der Stiftung übernommen und er war fortan unser erster Lehrling!

3.1 Der Schulstoff der 1. Stunde

Nach Ende des 1. Schulsemesters berichtete uns Beat, dass der Unterrichtsstoff alles andere



als berufsbezogen sei. So mussten die Schüler z.B. Elektropläne für Stiegenhauslichtschaltungen zeichnen. Auf seine Frage hin, warum die Veranstaltungstechniker die selben Pläne zeichnen müssten wie die Elektroinstallateure, bekam er zu Antwort, das sei laut Schulstoff so vorgesehen, der Beruf sei so neu, man habe noch keine anderen Vorgaben.

Beat regte anschließend an, dass es doch viel zielführender wäre, wenn sie Verkabelungspläne für Beleuchtungs- und Tonanlagen zeichnen könnten. Das wurde jedoch von Seiten der Lehrer kurzer Hand abgelehnt. Beat ließ nicht locker. Zusammen mit uns verfasste er ein Schreiben mit mehreren „Verbesserungsvorschlägen“ für einen praxisnäheren Unterricht.

Per Einschreiben ging dieses Schriftstück an die Direktion der Wiener Berufsschule und parallel auch an die Österreichische Theatertechnische Gesellschaft (OETHG), jener Institution, welche den Lehrberuf „**Veranstaltungstechnik**“ Anfang 2000 in Österreich etablierte.

Durch die Hartnäckigkeit von Beat, verbunden mit unserer Unterstützung, waren wir maßgeblich an der Verbesserung des Unterrichtsstoffs beteiligt. Unser zweiter Lehrling, Christoph Schwendinger, welcher 2002 mit der Lehre begann und diese 2006 im März beendete, profitierte bereits vom wesentlich praxisnäheren Unterricht.

Die betriebliche Ausbildung wurde bereits damals schon so gestaltet, dass die Lehrlinge im **Rotationsprinzip** die einzelnen Fachabteilungen durchmachten. Dort wurden ihnen von den jeweiligen Meistern bzw. deren Mitarbeitern, mehr oder weniger aus dem Bauch heraus, die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt. Es wurde versucht, zumindest ansatzweise nach den Berufsbildpositionen auszubilden, jedoch noch ohne jegliche Angabe von Grob- und Feinzielen.

3.2 Die Lehrlinge, mit Beginn 01.08.2006

Animiert durch die überaus positiven Erfahrungen mit den ersten zwei Lehrlingen Beat Graf



und Christoph Schwendinger, die mit „Ausgezeichnetem Erfolg“ bzw. „Gutem Erfolg“ die Lehre abgeschlossen haben, beschloss das Festspielhaus Bregenz, zwei weitere Lehrlinge mit Beginn 1. August 2006 einzustellen. Auf die im Dezember 2005 geschaltete Stellenanzeige bewarben sich ca. 60 Interessenten.

Nach Abschluss des genau dokumentierten Auswahlverfahrens ließen wir, Stefan Rippl und ich, 10 Bewerber für ein persönliches Gespräch nach Bregenz kommen. Wir stellten allen Bewerbern die gleichen Fragen. Unmittelbar nach Beendigung des Gesprächs werteten wir die Antworten aus. Im Großen und Ganzen deckte sich unsere Meinung, bei zwei Kandidaten lagen wir mit unserer Meinung geringfügig auseinander. Rückblickend kann gesagt werden, dass zwischen den 10 Finalisten nur mehr Nuancen im Bezug auf die geforderten Qualifikationen für die Lehrstelle vorhanden waren.

Nach dem anschließenden Gespräch mit der Direktion fiel die Wahl auf die 20-jährige Nina Hofer und auf den 15-jährigen Adrian Boss. Nina hatte bereits eine erfolgreich abgeschlossene Lehre als Textilchemikerin absolviert, Adrian hingegen war ein typischer Schulabgänger, er schloss die Schulpflicht mit dem Polytechnikum in Bregenz erfolgreich ab.

3.3 Die bisherigen Erkenntnisse

Die größere Selbstsicherheit und Erfahrungheit eines erwachsenen Lehrlings ist unbestritten ein



großer Vorteil. Nina konnte bereits sehr früh eigenverantwortlich mit unseren Kundschaften kleinere Veranstaltungen abwickeln. Weiters fällt sie aufgrund ihrer Volljährigkeit nicht mehr unter das Jugendschutzgesetz. Sie wird bei Bedarf bereits zu Überstunden herangezogen.

Adrian musste zuerst einmal „Fuß“ fassen und die Arbeitswelt kennenlernen. Sein gewinnendes Wesen verhalf ihm aber, überaus schnell im Betrieb etabliert zu sein.

Am Anfang war von uns Lehrausbildern viel Kommunikation zu den anderen Rotationsabteilungen notwendig, dass Adrian genau nach den gesetzlichen Bestimmungen für jugendliche Lehrlinge (15-jährige bis max. 22.00 Uhr bzw. 16–18-jährige bis max. 23.00 Uhr) zur Arbeit eingeteilt und die Ruhepause sowie Nachtruhezeit entsprechend eingehalten wurde.

Anfangs stellten wir fest, dass der private Handygebrauch überdurchschnittlich stark an der Tagesordnung stand. Zigarettenpausen wurden ebenfalls bei allen Gelegenheiten wahrgenommen. Überdurchschnittlich lange Privatgespräche wurden mit anderen Mitarbeitern geführt, die Pausenzeiten wurden auch nicht so genau eingehalten.

Das veranlasste uns, ein „**Merkblatt**“ für die neu eintretende Lehrlinge zu kreieren. Der Titel ist: „**Wie verhalte ich mich in der Ausbildungsstätte und was wird von mir erwartet**“. In diesem Merkblatt wird parallel zu den allgemeinen Themen auch der Umgang mit Alkohol geregelt. Da es bei uns im Betrieb erlaubt ist, während der Arbeitszeit in geringen Maßen Alkohol zu konsumieren (als Faustregel gilt 1 Bier oder 1 Gespritzter pro Vor- bzw. Nachmittag) mussten wir für die Lehrlinge neue Regeln treffen. Ihnen ist es grundsätzlich nicht erlaubt, während der Dienstzeit Alkohol zu trinken. Lediglich nach Feierabend bzw. bei Firmenfeiern dürfen sie, sofern sie das 16. Lebensjahr vollendet haben, eigenverantwortlich geringfügig Alkohol konsumieren.

Bemerken konnten wir auch, dass es von Vorteil ist, wenn bereits schon einmal eine Berufsschule absolviert wurde. Nina war aus diesem Grund von den wirtschaftlichen Fächern befreit und konnte sich deshalb voll auf die fachspezifischen Unterrichtsgegenstände konzentrieren. Sie tut sich relativ leicht in der Berufsschule und gehört zu den Besten der Klasse. Adrian muss da mehr Engagement zeigen. Durch ein mündliches Abkommen mit einer anderen Firma, mit welcher wir fallweise einen Lehrlingsaustausch praktizieren, steht uns seit gut einem Jahr ein außerbetrieblicher Nachhilfeunterricht zur Verfügung. Adrian nimmt daran rege teil, was sich durch eine deutliche Verbesserung seiner schulischen Leistungen widerspiegelt.

3.4 Berufspraktische Tage

Dass wir in Zukunft die manuellen Fertigkeiten und individuellen Verhaltensweisen der Lehrstellenbewerber besser beurteilen können, werden wir in Hinkunft jeden möglichen Kandidat für einen Tag lang zu uns zu den „Berufspraktischen Tagen“ kommen lassen. Durch eine sehr fachspezifisch gestaltete Ausschreibung bzw. Einladung zu den Berufspraktischen Tage, wollen wir zukünftig nur mehr jene Kandidaten ansprechen, welche die darin beschriebenen Qualifikationsansprüche bzw. Voraussetzungen auch nachweisen können. Wir erwarten uns somit in Hinkunft wesentlich weniger Bewerber. Sie werden dann zu den Berufspraktischen Tage eingeladen. Um die Kandidaten von uns gut auf Eignung oder Nichteignung für den Beruf beurteilen zu können, sollen pro Termin max. zwei Personen teilnehmen.

Somit konzentriert sich zukünftig der Aufwand rund um die Lehrlingsauswahl auf eine kürzere Zeitspanne. Bisher haben wir - mehr oder weniger - jeden „Wunschtermin“ den interessierten Personen gewährt, was natürlich immer wieder einen ziemlich großen administrativen und dadurch hohen Zeitaufwand darstellt.

3.5 Ausbildungs-Rotationsstellen

Die Rotationsstellen sind sowohl die technischen, wie auch administrativen Abteilungen des Hauses, welche pro Lehrjahr und Berufsbildanforderungen variieren können. Die Dauer der jeweiligen Ausbildungszeiten in den Rotationsstellen hängen vom Umfang der zu erlernenden Kenntnisse und Fertigkeiten ab. Die Lehrlinge sind durchschnittlich pro Lehrjahr lediglich für ca. eine Woche bei den Großwerkstätten Tischlerei und Schlosserei.

Hingegen sind sie jeweils zwischen 8 bis 12 Wochen pro Lehrjahr in den Rotationsstellen Bühnen,- Licht- und Tontechnik in der Ausbildung. Schon aufgrund der Rotationszeitspannen kann vom Rotationsplan bereits heraus gelesen werden, wo die Ausbildungsschwerpunkte liegen.

Die Lehrlinge Nina und Adrian absolvierten das erste Ausbildungsjahr voneinander getrennt in den Rotationsstellen, ab dem zweiten Lehrjahr führen wir sie aus ökonomischen Gründen parallel in den selben Stellen.

3.6 Lehrlingsbewertung

Die Lehrlinge werden immer kurz vor Ende der Rotationszeit bewertet. Die Bewertung, sowohl die Selbstbewertung der Lehrlinge, wie auch die Teambewertung der Rotationsstelle, werden dann separat getrennt mit den Lehrlingen besprochen. Bei dem Gespräch werden gravierende Unterschiede der Selbst- und Teambewertung und weiters die erreichten bzw. ev. noch offen gebliebenen Lernziele besprochen. Zum Abschluss wird noch ein genereller Rückblick über die vergangene Rotationsstellenzeit abgehalten, wobei konstruktive Kritik zur Verbesserung der Lehrausbildung sehr willkommen ist.

Nach Ausarbeitung und Konkretisierung des Verbesserungsvorschlags findet dieser dann Einzug in den Ausbildungsplan. Bemerkenswert erscheint uns, dass sich die Lehrlinge eher „strenger“ bewerten als die Meister bzw. Ausbildungsverantwortlichen der Rotationsstellen.

Aus der Bewertung heraus wird dann durch hinzufügen des Zeugnisdurchschnitts die Prämienstufe errechnet. Je nach Stufe, können die Lehrlinge 10, 20 oder sogar 30% zum Lehrlingsgehalt dazuverdienen.

**Der individuelle Ausbildungsplan der Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH
Platz der Wiener Symphoniker 1, A-6900 Bregenz**

Um gesamthaft den Aufwand der Lehrlingsbewertung etwas nach unten senken zu können, haben wir uns entschlossen, die Lehrlinge zukünftig gemeinsam die Rotationsstellen durchlaufen zu lassen. Das war auch mit einer der Anstöße, den Ausbildungsplan zu reformieren.

Auszug aus dem Bewertungsbogen:



Vertrauliche - Lehrlingsbewertung

Name: Max
 Vorname: Mustermann
 Beruf: Veranstaltungstechniker
 Ausbildungsjahr: 1
 Abteilung: Akustik

Beurteilender: Rudolf Illmer
 Beurteilungszeitraum: KW 40 bis KW 51 / 2006
 Beurteilungszeitraum: KW 2 bis KW 6 / 2007
 Ausbildungswochen: 17

		Die Anforderung wird fast immer übertroffen	Die Anforderung wird häufig übertroffen	Die Anforderung wird erfüllt	Die Anforderung wird teilweise erfüllt	Die Anforderung wird nicht erfüllt	
		Besondere Anerkennun	Über dem Durchschnitt	Durchschnittlich	Unter dem Durchschnitt	Unzu-reichend	
Soziales Verhalten	Zusammenarbeit		X				Aufgeschlossenheit für gemeinsame Lösungen von Ausbildungs- und Arbeitsabläufen (hilfsbereit, anpassungs- und einordnungsbereit).
	Ordnung			X			Ordnung und Pünktlichkeit am Arbeitsplatz und sonstigen Einrichtungen, um einen reibungslosen Ausbildungs- und Arbeitsablauf zu gewähren.
	Zuverlässigkeit		X				Pflichtgefühl mit dem die gestellten Ausbildungs- und Arbeitsaufgaben ausgeführt und erledigt werden.
Fähigkeiten	Lern- und Arbeitsbereitschaft			X			Interesse an neuen Ausbildungsinhalten und Arbeitsaufgaben.
	Auffassungsgabe				X		Das Erfassen gestellter, insbesondere neuer Aufgaben unter Berücksichtigung von Schnelligkeit, Richtigkeit und Umfang.
	Konzentration und Ausdauer			X			Fähigkeit sich einer Aufgabe über die erforderliche Zeitdauer intensiv zuwenden.

3.7 Ausbildungs- und Rotationsplan

Vor Beginn der Lehrlingsausbildung befassten wir uns mit der Ausarbeitung eines Ausbildungsplans, abgeleitet nach den Berufsbildpositionen. Was sich aber bald als sehr mangelhaft herausstellte war, dass keine konkreten Ausbildungsziele, weder Grob- noch Feinziele, genannt wurden. Wir erstellten lediglich eine Zuordnung der Berufsbildpositionen an die Rotationsstellen, wo die Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten stattfinden sollte. Aus heutiger Sicht sind diese Angaben aber unzureichend. Oftmals werden wir von den, mit der Ausbildung beauftragten, Rotationsstellenleitern und deren Mitarbeitern gefragt, was genau sie den Lehrlingen beizubringen hätten. Die Interpretation der Berufsbildpositionen ist für einige Kollegen zu undurchsichtig bzw. sie sind zu allgemein gehalten.

Auszug aus dem derzeitigen Ausbildungsplan:

Lehrlings – Ausbildungsplan

1. Lehrjahr

Lehrlings – Ausbildungsplan.....	1
1 1. Lehrjahr	1
1.1 Bühne Haus	3

1 1. Lehrjahr

1.1 *Bühne Haus*

- Kenntnis und funktionsgerechte Anwendung, Instandhaltung und Wartung der Einrichtungen, der technischen Betriebsmittel und Hilfsmittel
- Kenntnis und Anwendung einschlägiger deutscher und englischer Fachausdrücke
- Kenntnis der berufsbezogenen Hard- und Software (Betriebssysteme, Anwendungsprogramme)
- Kenntnis über Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung; Arbeiten im Team und bei Projekten
- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Schutzmaßnahmen unter

5 Bearbeitung des Themas

Eine Besprechung mit meinem Co-Ausbilder Stefan Rippl hat bereits im Dezember 07 stattgefunden. Dabei wurden folgende Dinge besprochen:

- Die Rotationsabteilungen sollen beibehalten werden
- Die Lehrlinge sollen jetzt zeitgleich in der jeweiligen Rotationsstelle sein
- Der Abteilungsvorstand jeder Rotationsstelle soll nochmals verstärkt darauf aufmerksam gemacht werden, dass er mit seinem Team „mitverantwortlich“ für eine gute Ausbildung der Lehrlinge ist
- Die jeweiligen Rotationsstellen sollen bis zum Sommer 08 ein detailliertes Ausbildungsblatt mitsamt den Ausbildungszielen erhalten, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern und um allen Lehrlingen die gleichen Lehrinhalte vermitteln zu können
- Der Ausbildungsplan soll möglichst „parallel“ zum Berufsschulstoff sein
- Im Ausbildungsplan sollen auch die bisherigen Erfahrungen der Lehrlinge aus dem Berufschulunterricht einfließen. Vor allem für den Laborunterricht in der Schule ist es wichtig, dass zuvor die Praxis in der betreffenden Rotationsstelle vermittelt wird
- Ein „**Rohentwurf**“ des **Ausbildungsplans NEU** wurde bereits von mir erstellt
- Zur weiteren Bearbeitung und Fertigstellung wurde dieser an die Vorstände der einzelnen Rotationsstellen weitergereicht. Sie sind jetzt aufgefordert, passend zu den Berufsbildpositionen klar definierte Grobziele anzufügen.

**Der individuelle Ausbildungsplan der Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH
Platz der Wiener Symphoniker 1, A-6900 Bregenz**

*Anbei ein Auszug aus dem Rohentwurf „Ausbildungsplan NEU“ für die Rotationsstelle
Haustechnik:*

Ausbildungsplan für Rotationsstelle: HAUSTECHNIK					
Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH Lehrberuf: Veranstaltungstechnik Lehrjahr: 1 Lehrling:			Stand: 18.11.2008 Verfasser: Rudolf Illmer		
BB-Pos.	Berufsbildbeschreibung	Grobziel	erreicht Ja Nein	Bemerkung	Kurzzeichen Lehrling Ausbilder
1	Kenntnis und funktionsgerechte Anwendung, Instandhaltung und Wartung der Einrichtungen, der technischen Betriebsmittel und Hilfsmittel	Kenntnis der Örtlichkeiten von: - E-Verteiler - Notstrom - Lüftung / Klima - Telefon / IT			
2	Kenntnis und Anwendung einschlägiger deutscher und englischer Fachausdrücke	Kenntnis über: - spez. Geräte aus dem IT-Bereich			
5	Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Schutzmaßnahmen unter Berücksichtigung des Brandschutzes sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften und Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit	Kenntnis über: - grundlegende Haus Sicherheitsregeln - abteilungsspezifischen Sicherheitsregeln - el. Sicherheitsmaßnahmen und Regeln			
7	Die für den Beruf relevanten Maßnahmen zum Schutz der Umwelt: Grundkenntnisse über die betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz; Grundkenntnisse über die im Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe, über deren Trennung und Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls	Kenntnis über: - sinnvoller Einsatz von Sparlampen - Bewegungsmelder - Akkumulatoren / Batterien - Bussysteme			
8	Kenntnis der berufseinschlägigen rechtlichen Bestimmungen und technischen Beschränkungen	Kenntnis über: - Betriebsbedingungen			

Erklärung des Ausbildungsplanes:

Die Spalten beinhalten von links nach rechts gesehen die Positionsnummer des betreffenden Berufsbildes, den Berufsbildtext, ein oder mehrere Grobziele, eine Spalte zum Vermerk ob das Ziel erreicht wurde, eine Bemerkungsspalte und eine Spalte zum gegenseitigen Abzeichnen.

Wie man an diesem Beispielblatt erkennen kann, fehlen verschiedene Berufsbildpositionen. Um die Übersichtlichkeit zu verbessern, werden nur jene Positionen angeführt, welche in der jeweiligen Rotationsstelle – wie hier beispielhaft die „Haustechnik“ genannt - auch vermittelt werden können.

Es wird somit für jede Rotationsstelle ein eigenes, individuelles Ausbildungsblatt geben. Das Gesamtwerk über alle Rotationsstellen und alle Lehrjahre ist in unserem Intranet gespeichert. Der Lehrling und die jeweiligen Ausbilder in den Rotationsstellen haben einen Papierausdruck des Ausbildungsplans. Fortlaufend werden auf diesem Ausdruck die erreichten Ziele abgehakt und ggf. in der Spalte Bemerkungen Notizen vermerkt. Kurz vor Rotationsende wird das handschriftlich geführte Formular dann in das betreffende Ausbildungsblatt im Intranet übertragen. Die Lehrlinge haben in Zukunft jederzeit Zugriff auf die, im Intranet gespeicherten Unterlagen, wie ihr Ausbildungs- und Rotationsplan, ihre Bewertungen und Kursbesuchsbestätigungen, sowie andere Dinge. Das alles finden sie gesammelt und übersichtlich geordnet in ihrem persönlichen, **Intranet-Ausbildungsordner**.

6 Persönliche Lernerfahrung

Während des **WIFI-Lehrgangs „Ausbildungsplanung“**, im Herbst 07 konnte ich mir eine gute Basis für die weiteren Schritte aneignen.

Im Vergleich zu anderen Betrieben steht unsere bisherige Ausbildungsplanung von der Qualität her gesehen im Mittelfeld. Beim Lehrgang waren Betriebe mit wesentlich weniger Planung anwesend, andererseits gab es auch Firmen, die schon ein sehr gut durchstrukturiert waren. Auf alle Fälle konnte jeder vom Anderen viel dazu lernen.

Immer wieder betont wurde aber auch, dass es keine „Ausbildungsplanung“ für alle Betriebe „gleich“ geben kann. Sie muss immer an die jeweilige betriebliche Situation und den Bedarf angepasst werden.

Überaus sinnvoll ist eine globale Jahresübersicht. Hier können die wichtigen Eckdaten rund um die Lehrausbildung, wie Urlaub, Berufsschule, Prüfungstermine usw. eingetragen werden. Die Zeit dazwischen regelt der individuelle Rotations- und Ausbildungsplan.

Noch vor Jahresende 07 habe ich an alle Vorstände der Rotationsstellen den Rohentwurf des Ausbildungsplanes zur Eintragung der fachspezifischen Grobziele versandt. Mit einem ausführlichen Begleitschreiben versuchte ich, die Vorgehensweise zum Ausfüllen der vorbereiteten Ausbildungsblätter zu erklären.

Meine Erfahrung war, dass trotz der genau beschriebenen Vorgehensweise noch viele Fragen persönlich mit den Rotationsstellenleitern zu klären waren. Das zeigte mir, dass die beste und detaillierteste Beschreibung einer Aufgabenstellung nicht die persönliche Erklärung ersetzen kann. Zukünftig werde ich die Rotationsstellenleiter bei ähnlich gelagerten Dingen zu einem Infogespräch einladen.

7 Ausblick

Die unten angeführte Liste stellt den weiteren Verlauf und die derzeit gedachten Umsetzungsschritte des Projektes dar:



- Bis Ende Jänner soll die Grunderhebung für den neuen Ausbildungsplan, vorerst für das erste Ausbildungsjahr, beendet sein (bereits erfolgt)
 - Sammeln aller Rückantworten und Übertrag in den „Mutterplan“ bis Mitte März (bereits erfolgt)
 - Abstimmung der äußeren Form, eventuelle Änderungen bzgl. Übersichtlichkeit
 - Vorstellung des Planes an alle Abteilungsvorstände und Ausbildungspartner
-
- Etwaige letzte Änderungen und Verbesserungen
 - Beschlussfassung, dass der beschrittene Weg fortgesetzt werden soll
 - Kreation der Ausbildungspläne für die Lehrjahre 2 – 4
 - Installation eines persönlichen Lehrlingsausbildungsordners auf PC Basis, unter Verwendung von strikt vergebenen Zugriffsrechten in unserem Intranet
 - Inbetriebnahme der **Ausbildungsplanung NEU** ab August 2008
 - Im November 2008 Abhalten einer Feedbackrunde
 - Einfließen lassen des Besprechungsergebnisses in den Ausbildungsplan
 - Vorstellen des nun fertigen Ausbildungsplanes an die Direktion

8 Dank



Abschließend möchte ich mich noch herzlich bei der der Geschäftsleitung für die sehr engagierte Unterstützung rund um die Lehrlingsausbildung bedanken. Unter diesen optimalen Bedingungen können wir eine qualitativ hochwertige Ausbildung weiterhin gewährleisten und für die Zukunft sicherstellen.

**„Der gut ausgebildete Lehrling von heute ist unser
Veranstaltungsprofi von morgen!“**