

Dokumentation

Nur Mut zur Ausbildung - gute Gründe auszubilden

Expertennachmittage Hauswirtschaft
2018

Stuttgart, Freiburg, Biberach und
Karlsruhe

Hinweis

Diese Tagungsdokumentation ist für die Teilnehmenden der Expertennachmittage bestimmt. Sie darf nicht vervielfältigt oder ins Internet eingestellt werden.

Aktueller Stand der Berufsausbildungsverhältnisse und Arten der Verbundausbildung in der Hauswirtschaft in Baden-Württemberg

**Ausbildungsberaterinnen der Landratsämter Karlsruhe, Biberach,
Ludwigsburg und Ortenaukreis**

Expertennachmittage 2018

„Nur Mut zur Ausbildung – gute Gründe auszubilden“



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Neu abgeschl. BAV Hauswirtschaftler/in „städt.“ bundesweit

Bundesland	1992*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<u>Baden-Württemberg</u>		269	276	340	268	290	243	225	216	195	156	144	174	171
Bayern		218	196	214	191	191	168	169	120	117	108	96	99	99
Brandenburg		110	76	66	38	29	18	8	6	0	0	0	0	0
Berlin		48	52	63	55	46	37	45	30	21	18	18	0	12
Bremen		32	46	44	38	35	25	26	24	18	12	18	18	24
Hamburg		20	30	25	16	13	13	4	27	18	15	3	12	6
Hessen		145	195	197	177	184	149	107	108	78	81	81	63	75
Mecklenburg-Vorpommern		129	123	106	130	118	66	34	24	30	18	3	12	12
Niedersachsen		164	210	213	226	206	237	213	171	183	162	162	135	144
<u>Nordrhein-Westfalen</u>		441	448	492	396	426	353	310	288	234	210	213	198	192
Rheinland-Pfalz		122	136	192	197	165	159	146	114	111	96	84	72	75
Saarland		34	37	38	38	55	45	36	27	36	24	24	24	39
Sachsen		122	139	168	95	100	67	24	27	18	27	33	24	27
Sachsen-Anhalt		47	77	65	31	8	8	8	3	3	3	0	0	0
Schleswig-Holstein		162	195	189	190	212	210	174	159	159	138	132	117	104
Thüringen		116	109	90	83	86	73	70	48	39	30	36	18	21
Gesamt	3605	2179	2345	2502	2169	2164	1871	1599	1392	1260	1098	1047	966	1001

Quelle: BIBB, jeweils Tabelle 46: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Geschlecht in den einzelnen Erhebungsberufen in den Bundesländern, eigene Darstellung 2016/2017: <https://www.bibb.de/de/68729.php>

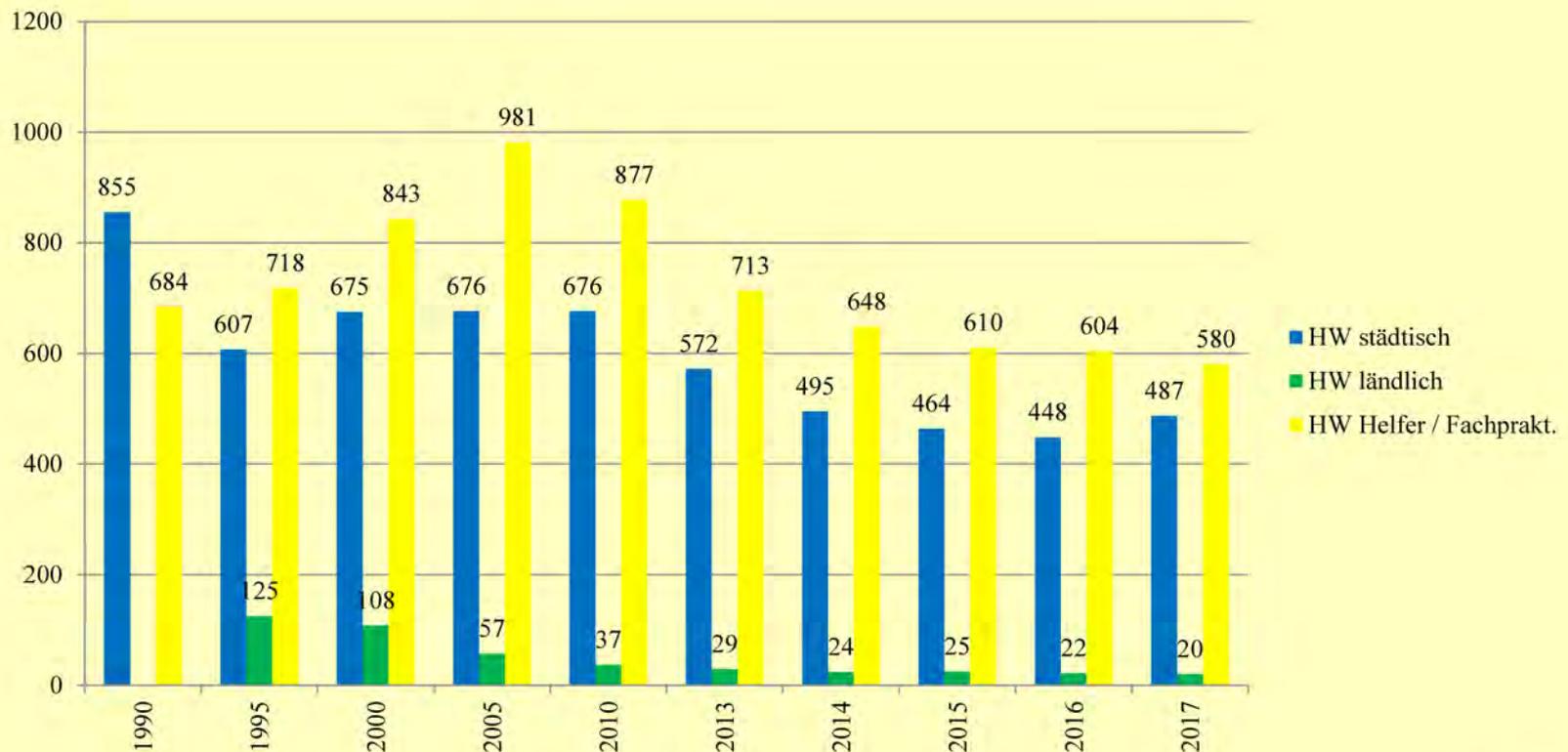
Neu abgeschl. BAV Hauswirtschaftler/in „ländl.“ bundesweit

Bundesland:	1992*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Baden-Württemberg		24	26	16	25	14	17	15	12	15	12	6	12	18
Bayern		71	61	87	61	40	49	42	48	33	36	42	33	30
Brandenburg		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berlin		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bremen		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hamburg		2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hessen		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecklenburg-Vorpommern		-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niedersachsen		28	16	31	23	22	23	15	12	15	18	9	12	9
Nordrhein-Westfalen		12	6	11	10	5	6	3	3	3	3	-	3	3
Rheinland-Pfalz		10	11	11	7	7	5	3	3	6	3	-	3	3
Saarland		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sachsen		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schleswig-Holstein		33	19	32	23	27	24	19	21	21	18	12	12	15
Thüringen		1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	3	-
Gesamt	709	181	140	188	150	116	124	100	99	93	90	69	78	78

Quelle: BIBB, jeweils Tabelle 46: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Geschlecht in den einzelnen Erhebungsberufen in den Bundesländern, eigene Darstellung 2016/2017: <https://www.bibb.de/de/68729.php>

Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Hauswirtschaft in Baden-Württemberg seit 1990

Jeweils in den 3 Ausbildungsjahren zum Stand 31. Dezember

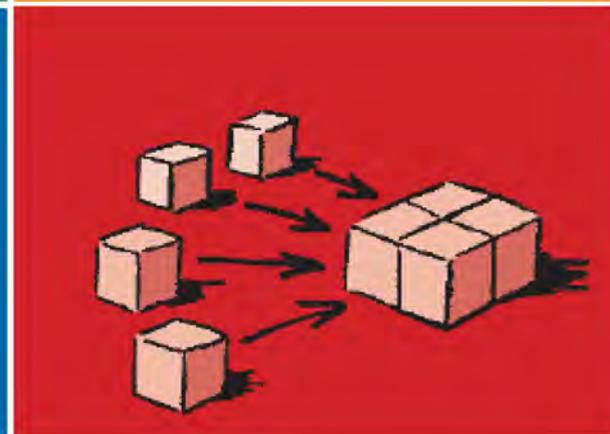
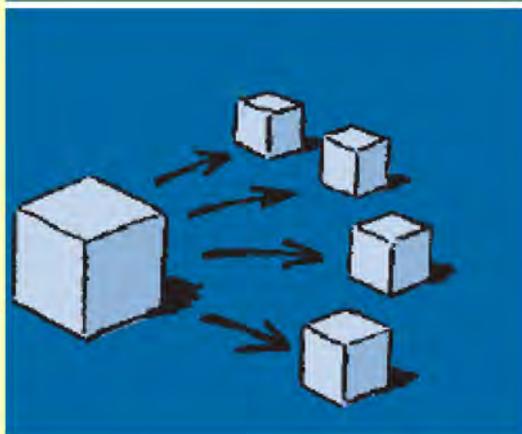
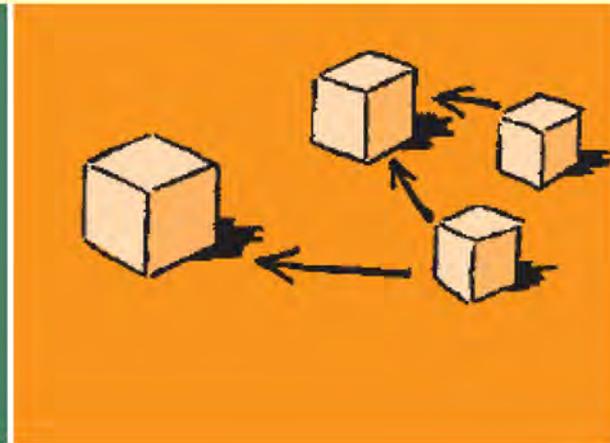
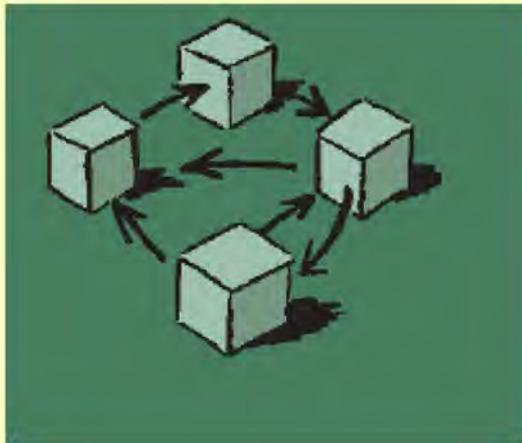


Anzahl der ausbildungsbereiten Ausbildungsbetriebe in Baden-Württemberg 2018

Bezeichnung	Anzahl	%
Landwirtschaft	75	10,2
Beherbergung, Gastronomie	80	10,9
Erziehung und Unterricht = BBW	78	10,6
Gesundheitswesen = Kliniken, Reha	44	6,0
Heime, Sozialwesen	452	61,5
Privathaushalte	6	0,8
Summe	735	100,0



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Rechtliche Grundlage: **Berufsbildungsgesetz**

BBiG § 27 Eignung der Ausbildungsstätte

(2) Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten **nicht im vollen Umfang** vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen **außerhalb** der Ausbildungsstätte vermittelt werden.

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Begründung des Ausbildungsverhältnisses

BBiG § 10 Vertrag

(5) Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem **Ausbildungsverbund** zusammenwirken, soweit die **Verantwortlichkeit** für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

**Verbundausbildung – Sicherstellung
von Ausbildungsinhalten**

=

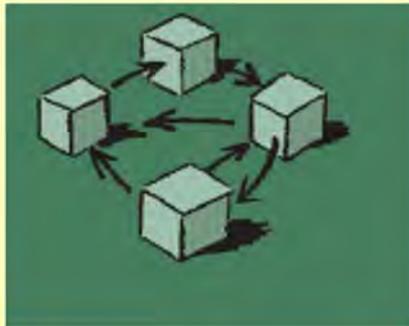
**Kooperationen – Sicherstellung von
Ausbildungsinhalten**

**Kooperation und Verbund kann gleichbedeutend
verwendet werden**

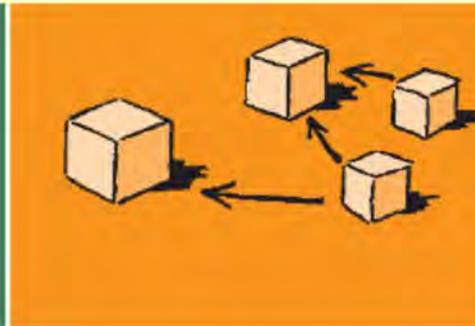
Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Verbundmodelltypen

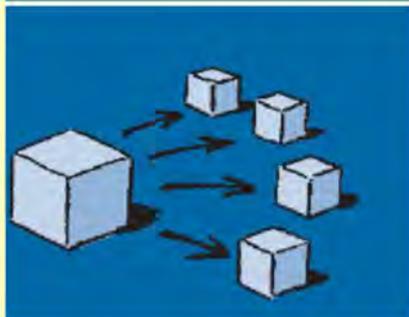
**Ausbildungs-
konsortium**



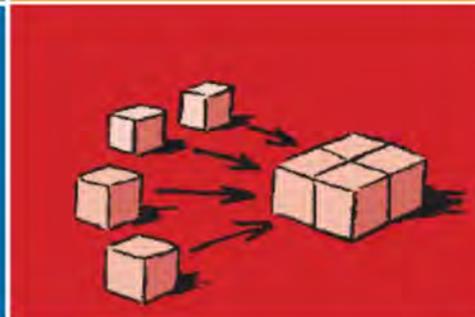
**Auftrags-
ausbildung**



**Ausbildung in
einem
Leitbetrieb mit
Partnerbetrieb**



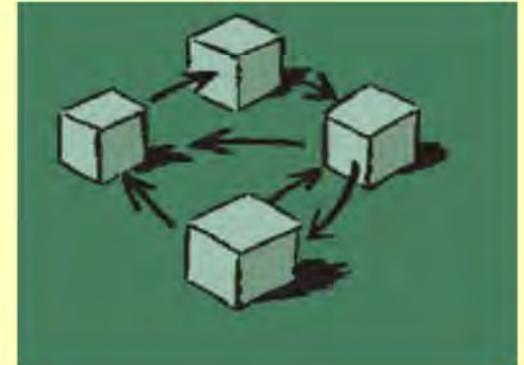
**Ausbildungs-
verein**



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Ausbildungskonsortium

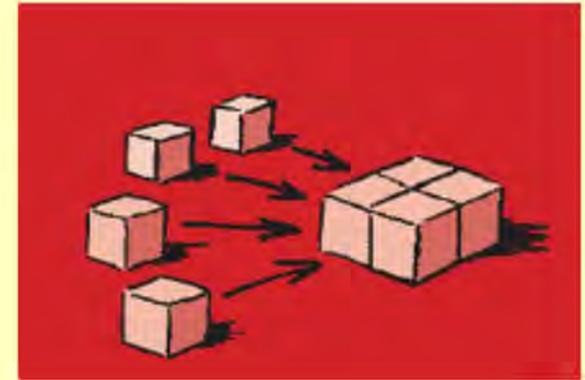
- mehrere Betriebe stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen untereinander aus
- unterschiedliche Ausbildungsinhalte in den Unternehmen
- Basis von Vertrauen und Zusammenarbeit
- Ausbildungskosten untereinander aufteilen
- Austausch selbst organisieren



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Ausbildungsverein

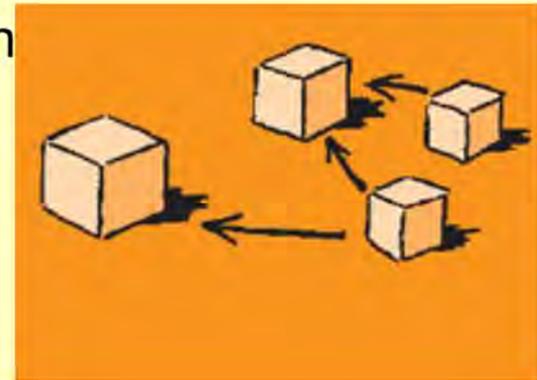
- Betriebe, die nur bestimmte Ausbildungsinhalte abdecken, schließen sich vereinsrechtlich zusammen
- Verein übernimmt die organisatorischen Aufgaben
- Verein ist Ausbilder (Verantwortung)
- Mitgliedsfirmen führen die Ausbildung durch (Ausbilder muss da sein)
- Gesamtkonzept und Verhältnisse in den Mitgliedsfirmen ist ausschlaggebend für Anerkennung



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Auftragsausbildung

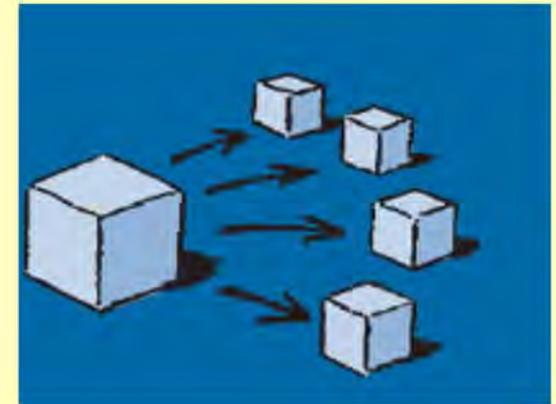
- Ausbildungsbetrieb entsendet seine Auszubildenden für bestimmte Abschnitte zu einem Bildungsträger oder einem anderen Betrieb (oder umgekehrt)
- wenn Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsabschnitte nicht selbst oder nur mit großem Aufwand übernehmen kann
- mehrtägige Seminare oder Ausbildungsabschnitte
- Ausbildungsbetrieb übernimmt die Kosten



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Ausbildung in einem Leitbetrieb mit Partnerbetrieb

- Leitbetrieb (Stammbetrieb) ist für die Ausbildung verantwortlich
- schließt Ausbildungsvertrag (BAV) ab
- zahlt Ausbildungsvergütung
- organisiert die zeitweilige Ausbildung im Partnerbetrieb (Kooperationsbetrieb)
- beide Partner müssen in der Regel anerkannt sein (unter 6 Wo keine Anerkennung notwendig) und über einen Ausbilder verfügen
- volle Verantwortlichkeit bleibt beim Leitbetrieb



Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Verbundmodelltypen in Baden-Württemberg

Ausbildung in einem Leitbetrieb mit Partnerbetrieb
kommt häufig in der HW- und FPHW- Ausbildung vor.

Auftragsausbildung
kommt häufig in der FPHW- Ausbildung und vereinzelt in der HW-Ausbildung vor.

bisher noch nicht in B-W

Ausbildungsverein

Ausbildungskonsortium

rpt

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Anerkennung eines Beispielbetriebes als Ausbildungsstätte in der Hauswirtschaft

Nebenbestimmung:

- „Im Bereich „Reinigen und Pflegen von Textilien“ ist die Grund- und Fachbildung durch geeignete Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte von mindestens sechs Wochen zu ergänzen. Entsprechende Vereinbarungen mit dem Kooperationsbetrieb sind mit dem Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorzulegen.

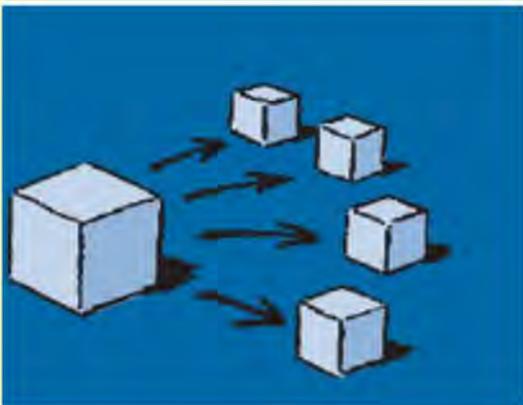
Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Begründung:

- „Da die Textilpflege weitgehend fremdvergeben ist, können nicht alle – nach dem Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsverordnung Hauswirtschafterin vom 30.06.1999 vorgesehenen- Ausbildungsinhalte vermittelt werden.
- Der Bereich Textilpflege ist daher durch geeignete Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zu ergänzen.“

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Ausbildung in einem Leitbetrieb mit Partnerbetrieb



1. Suche eines Partnerbetriebes
2. Abschluss eines Kooperationsvertrages
 - Festlegung der zeitlichen und inhaltlichen Ausbildungsabschnitte mit dem jeweiligen Ausbildungsort
 - Bestimmung der Verantwortlichkeit für den Ausbildungsabschnitt
3. Angabe des Ausbildungsinhaltes und des Partnerbetriebes im
 - Berufsausbildungsvertrag,
 - im Ausbildungsnachweis und
 - im betrieblichen Ausbildungsplan

rpt

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Kooperationsvertrag

§ Pflichten des Partnerbetriebs

1. Der Partnerbetrieb bildet den Auszubildenden nach dem geltenden Berufsbildungsgesetz und den arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus.
2. Der Partnerbetrieb vermittelt die Ausbildungsinhalte „Reinigen und Pflegen von Textilien“ gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 4.4 der Ausbildungsverordnung mit einem Umfang von 6 Wochen im ersten Ausbildungsjahr oder im 2. Ausbildungsjahr bis zur Zwischenprüfung.
3. Der Partnerbetrieb beauftragt eine/n Ausbilder/in, die hierfür die zuerkannte fachliche Eignung als Ausbilder/in hat.
4. Der Partnerbetrieb kontrolliert und zeichnet den Ausbildungsnachweis gegen.
5. ...

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Angabe des Partnerbetriebs im Berufsausbildungsvertrag

Berufsausbildungsvertrag		Siegel	
Ausbildungsberuf <input checked="" type="checkbox"/> Hauswirtschafter/in Einsatzgebiet: <u>Soziale Einrichtung</u> <input type="checkbox"/> Fachpraktiker/in Hauswirtschaft		(Dem Antrag auf Verkürzung wird stattgegeben: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein) Datum: _____ Regierungskreisidnum Tübingen als zuständige Stelle	
Zwischen dem Auszubildenden (Ausbildungsstätte)		und der/dem Auszubildenden <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich	
Name, Vorname, Betrieb: _____ _____ Straße: _____ PLZ, Wohnort: _____ Kreis: _____		Name: _____ Vorname: _____ Straße, Hausnummer: _____ PLZ, Wohnort: _____ Kreis: _____ Staatsangehörigkeit: _____ Geburtsdag: _____ Geburtsort: _____ Gewerbliche Vertreter: Namen, Vornamen: _____ Anschrift: _____	
Zugehörigkeit des Betriebes zum öffentlichen Dienst: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Telefonnummer: _____ Faxnummer: _____ E-mail: _____		wird nachstehender Vertrag nach Maßgabe der Verordnung über die Berufsausbildung geschlossen:	
A Die vorgeschriebene Ausbildungszeit beträgt 36 Monate Verkürzung nach § 9 BBiG wird beantragt aufgrund: <input type="checkbox"/> 1 bzw. 2-jährige (Sonder-) Berufsfachschule Hauswirtschaft <input type="checkbox"/> Hochschul-/Fachhochschulreife <input type="checkbox"/> abgeschl. Berufsausbildung <input type="checkbox"/> _____ Damit ergibt sich eine betriebliche Ausbildungsdauer von _____ Monaten Das Berufsausbildungsverhältnis dauert _____		E Ausbildungsstätte(n) <input checked="" type="checkbox"/> Die betriebliche Ausbildung erfolgt in der o.a. und nach § 27 BBiG anerkannten Ausbildungsstätte. <input checked="" type="checkbox"/> Die Ausbildung im Teilbereich <u>Wäschepflege</u> erfolgt in der Ausbildungsstätte (Kooperationsvereinbarung befügen): Seniorenheim Lenz	

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Angabe des Partnerbetriebs im betrieblichen Ausbildungsplan S. 6

2. Übersicht über außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen während der Ausbildung

Ausbildungsbereiche / Inhalte	Ausbildungsdauer von bis	Kooperationsbetrieb	Ausbilder/in
Textilpflege	23. 03. 2015 – 01.05.2015	Seniorenheim Lenz, Im Frühling 20, 24315 Lenzerheide	Wilhelmine Glatt

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Angabe des Partnerbetriebs im betrieblichen Ausbildungsplan S. 27

2. Ausbildungsjahr bis zur Zwischenprüfung

Lfd. Nr.	Lernziele	Erläuterungen	zeitl. Richtwert in Wochen	Lernort z.B. Betriebsbereich, Projekt, Schulung	Vermittlungsdatum
3.4	Reinigen und Pflegen von Textilien		3		
	a) bei der Organisation der Textilreinigung und -pflege mitwirken	Betriebseigene Standards anwenden Wäschekreislauf Sammelsysteme / Verteilsysteme Wäschereinigung planen Gesetzliche Regelungen Reinigungsverfahren und Reinigungsmittel Trockenverfahren Wäschevergabe	1 1	Wäschepflege Kooperationsbetrieb Seniorenheim Lenz	
	a) Ausbesserungstechniken nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten auswählen und durchführen	Auswahlkriterien wie Materialkosten und Zeitaufwand Wäscheschäden erkennen und bewerten Grundtechniken anwenden, z. B. Ausbessern von Nähten, Säumen, Reißverschlüssen, Knopfverschlüssen, Löchern ausbessern Patchen und andere Klebetechniken	1	Nähstube	

rpt

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Angabe des Partnerbetriebs im Ausbildungsnachweis

7. evtl. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte („Praktika“, Ausbildung im Verbund)

Arbeitsbereich	Ausbildungsdauer von bis	Kooperationsbetrieb	Unterschrift des/der Ausbilders/in
Textilpflege	23.03.2015 - 01.05.2015	Seniorenheim Lenz Im Frühling 20, 24315 Lenzerheide	

Ausbilden im Verbund – Sicherstellung von Ausbildungsinhalten

Sollten Sie planen im Verbund auszubilden oder Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Ausbildungsberaterin oder an das Regierungspräsidium.

Wir suchen gerne nach einer geeigneten Lösung für Sie!

Kosten und Nutzen von Ausbildung

Daniela Katz-Raible

Expertennachmittage 2018



Mut?

Was kostet eine 3-jährige Ausbildung im Durchschnitt?

Warum bilden Unternehmen aus?

Wie rechnen die Arbeitgeber?

Welche Kosten entstehen bei Einstellung neuer Fachkräfte?

Wieviel kostet eine Neueinstellung?

Welche Nutzenaspekte gibt es?

Ist Neueinstellung günstiger als Ausbildung?

Was kostet ein Auszubildender pro Jahr?

Wie verteilen sich die Kosten?

Was kostet Ausbildung?

Welche gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Aspekte bringt Ausbildung?

Wodurch entstehen Erträge?

Duale Ausbildung – ein lohnendes Model?!

Rechnet sich Verbundausbildung?

Welche Bruttokosten verursachen Auszubildende?

Worin bestehen die längerfristigen Nutzenaspekte?

Agenda

- Stimmt´s oder Stimmt´s nicht
- Motivation - Warum ausbilden?
 - Was hält davon ab?
- Kosten von Ausbildung
- Nutzen von Ausbildung
- CSR und Ausbildungsqualitätskreis
- Workshopthemen

Stimmt's oder Stimmt's nicht?

20 % (= 428.000) der deutschen Unternehmen bilden dual aus. Die meisten von ihnen sind kleine und mittelständische Unternehmen	✓
Der Staat teilt die Kosten für das Berufsbildungssystem mit der Wirtschaft. Öffentliche Ausgaben für duale Berufsausbildung im Jahr 2016 lagen bei ca. 4,75 Mrd. €	✓
HW Azubis in BW erhielten 2016 eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von etwa 830 brutto im Monat	✓
Auszubildende entrichten eine Gebühr für die Berufsschule	✗
Automatisierbarkeit in der Hauswirtschaft ist mit über 50% als hoch einzuschätzen	✗
75.688 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte konnten Ende 2016 in der Berufsgattung Fachkräfte in der Hauswirtschaft gezählt werden.	✓
Im Jahr 2030 werden in Deutschland 3 Millionen Fachkräfte in der Hauswirtschaft fehlen.	✗ ✓

Motivation der Arbeitgeber

06.11.2018

„Ich möchte Mitarbeiter, die ihre Aufgaben und Pflichten im Betrieb kompetent ausführen, jetzt und in Zukunft.“

„Ich brauche loyale Mitarbeiter.“

„Mich überzeugen die finanziellen Vorteile der Ausbildung.“

„Ich möchte Einarbeitungs- und Umschulungskosten einsparen.“

„Ich habe die soziale Verantwortung auszubilden.“

„Ich möchte den produktiven und innovativen Beitrag von jungen Mitarbeitern.“

„Ich möchte ausbilden.“

Weil sich die Investition in Ausbildung langfristig auszahlt.

Wie profitieren Betriebe von der Ausbildung

Produktionsmotiv

- Ausbildung zur Produktion
 - (wenn die Erträge der Ausbildung die Kosten übersteigen)
- Niedriger als „normale“ Personalkosten → Höhere Wertschöpfung
- Personalgewinnungskosten
 - Ausschreibung
 - Bewerbungsverfahren
 - Einarbeitung

Investitions- und Idealmotiv

- Ausbildung als Investition in zukünftige Fachkräfte
- Gemeinschaftsaufgabe - CSR Unternehmensverantwortung für die Gesellschaft
- Ausbildung als Werbefaktor
- Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt reduzieren
 - Kostenminimierung
 - Bestenauswahl

Murmelgruppe: Muträuber und Mutgeber

5
Personen

5
Minuten

Warum ist es Ihnen (als Ausbilderin etc.)
wichtig auszubilden?

Was raubt Ihnen den Mut für Ausbildung?

notieren

Wer kennt diese Situation und kann Mut
machen?

notieren

Muträuber und Mutgeber



Katz-Raible 06.11.2018

Auswertung



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäische
Union

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Was kostet Ausbildung



Bruttokosten





Quelle: GOVET <https://www.bibb.de/govet/de/71186.php>

Wenzelmann, Felix; Jansen, Anika; Schönfeld, Gudrun; Pfeifer, Harald: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, 2016.

* Europäischer Sozialfonds, Bundesagentur für Arbeit

Kostenentwicklung



→ 11.352 € = durchschnittliche gesamt Nettokosten für eine 3-jährige Ausbildung

*Angaben pro Auszubildendem im Ausbildungsjahr 2012/13

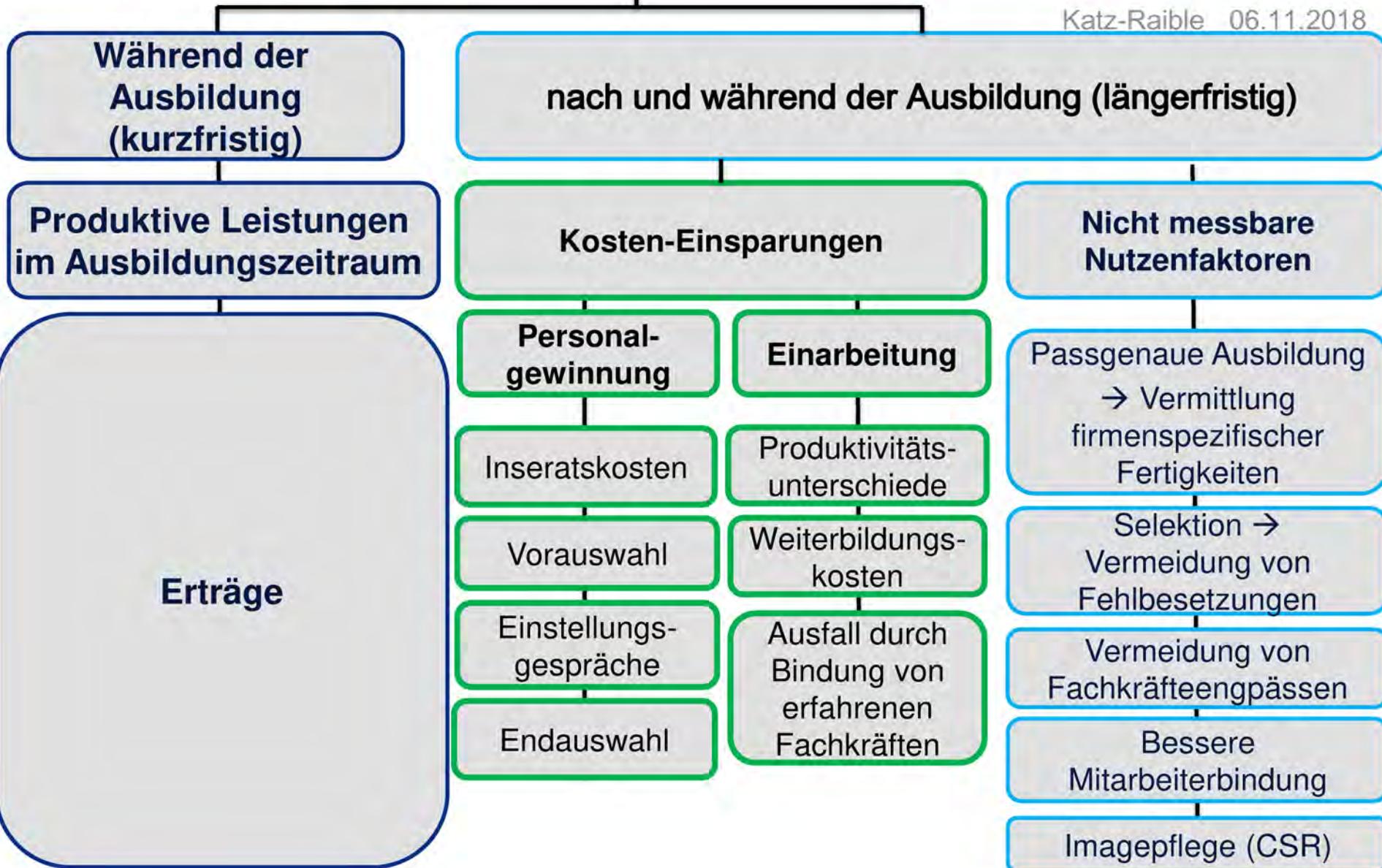
Was kostet Ausbildung?

Bruttokosten 15.329 € (HW) Azubi/ Jahr	- Erträge 8.945 € (HW) Azubi/ Jahr	= Nettokosten 6.385 € (HW) Azubi/ Jahr
<p>Ausbildungskosten HW =</p> <p>+ Sach- und Personalkosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azubi (größter Anteil ca. 60%) • Ausbildungspersonal (ca. 20%) <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit • Minderung Produktivität <p>+ Anlagen- und Sachkosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkzeuge/Geräte • Verbrauchsmaterialien • Lernmaterial/ externe Kurse <p>+ Sonstige Kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung • Bewerberwerbung/Auswahl • Gebühren 	<p>Produktive Leistungen der Azubis</p> <p>+ Äquivalenzprinzip</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfache Tätigkeiten • Fachkrafttätigkeiten <p>Lohn unter Produktivität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedriger als „normale“ Personalkosten → Höhere Wertschöpfung <p>+ Zuschüsse</p>	<p>Anmerkungen:</p> <p>Geringe Aussagekraft der Zahlen aus der Hauswirtschaft: zu wenig Daten erhoben, Fachpraktiker eingeschlossen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit jedem weiteren Azubi sinken die Nettokosten • Bei sehr produktiven/fitten Azubis sind die Nettokosten deutlich geringer.

BiBB (Herausgeber): Jansen, Anika; Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BiBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. Bonn 2015 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2015_03_03_bibb-report_01_2015.PDF



Erträge und Nutzen



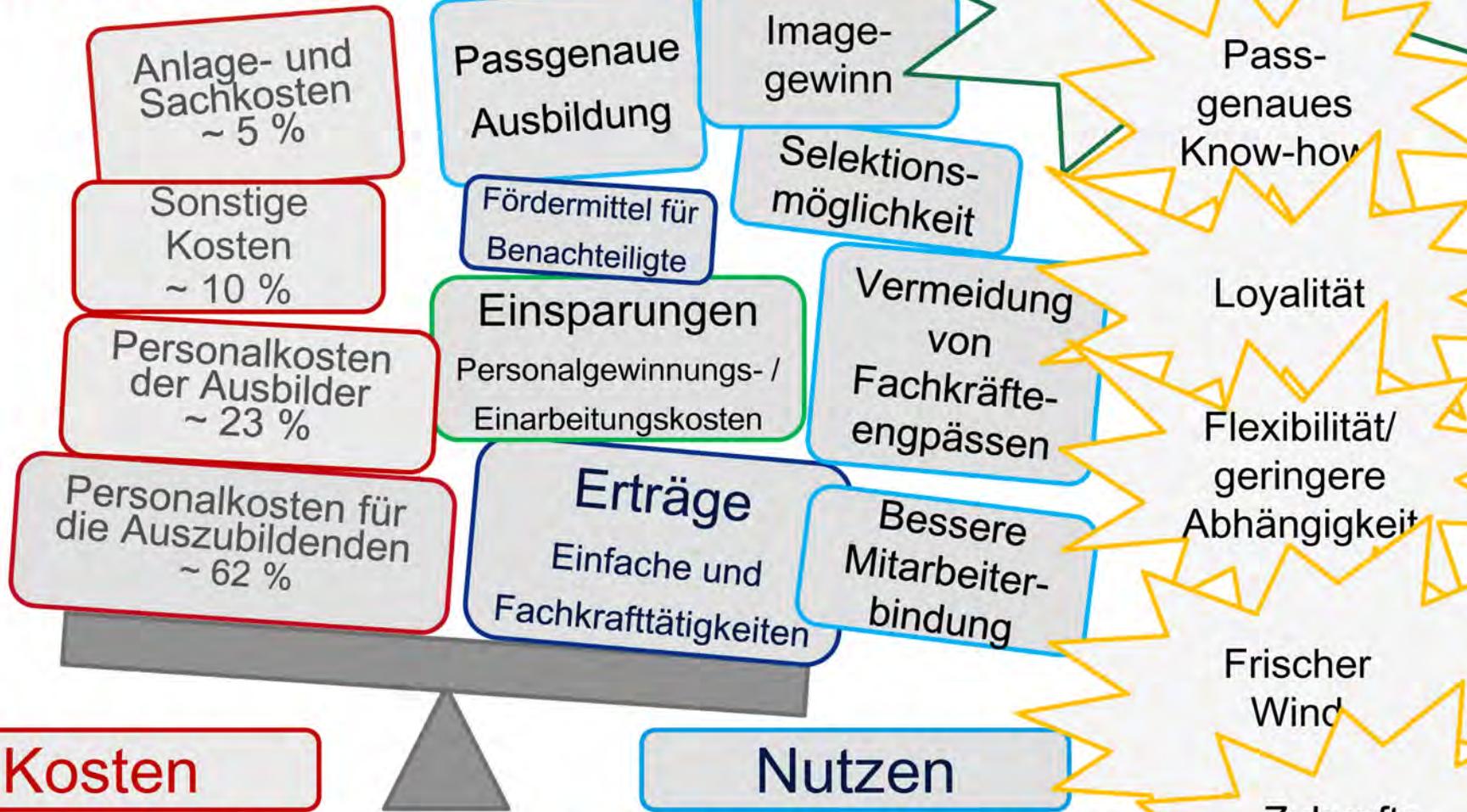
Was nutzt Ausbildung

Personalgewinnungskosten

- Rekrutierung und Einarbeitung einer neuen Fachkraft kostet \varnothing 8.715 Euro
 - Ausschreibung, Beratung
 - Bewerbungsverfahren (Personalkosten)
 - Einarbeitungsmaßnahmen (Ausfallkosten und Produktivitätsminderung)
 - Weiterbildungsmaßnahmen
 - Ausfallkosten/ Fehlbesetzungen
- Bei einer dreijährigen Ausbildung entspricht dieser Wert mehr als drei Viertel der gesamten Nettoausbildungskosten.

BiBB (Herausgeber): Jansen, Anika; Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. Bonn 2015 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2015_03_03_bibb-report_01_2015.PDF

Kosten und Nutzen auf einen Blick



Quelle: GOVET <https://www.bibb.de/govet/de/71186.php>

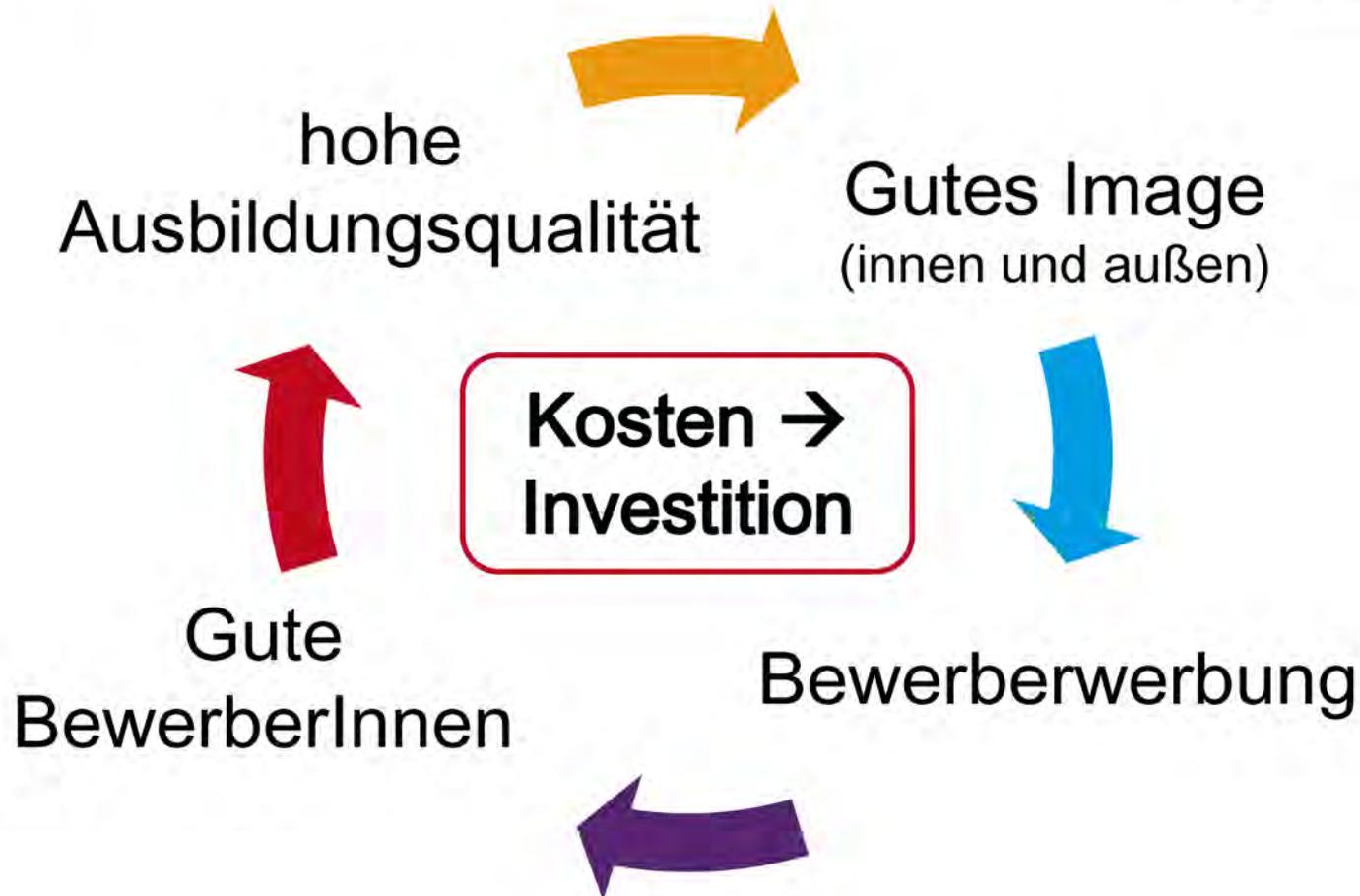
Kosten

Nutzen

CSR - Gesellschaftliche u. volkswirtschaftl. Aspekte

- Leichter Übergang Jugendlicher vom Bildungssystem in die Berufswelt gegenüber akademisch ausgebildeten Fachkräften (abhängig von der Arbeitsmarktsituation) – **Chancen geben!**
- Beitrag zu sozialer Stabilität durch geringe (Jugend-) Arbeitslosigkeit und Großer Pool an qualifizierten Fachkräften – **Verantwortung übernehmen!**
- Hohe Flexibilität und Mobilität von Fachkräften durch hohes Qualifikationsniveau und landesweit geltende Standards
 - Hohe **Dienstleistungsqualität** für Bewohner etc.
- Starkes Produktivitätswachstum durch qualifizierte Fachkräfte
- Stärkung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit eines Landes

Idee



Annahme

Kostensenkung möglich durch

- innovative Ausbildungskonzepte
- Verbundausbildung
- gute Lernortkooperation

Quellen

Teile der Präsentation stammen von:

GOVET – Zentralstelle für internationale Berufsausbildungsk Kooperation Im Bundesinstitut für Berufsausbildung

www.govet.international

govet@govet.international

<https://www.bibb.de/govet/de/71186.php>

Duale Berufsausbildung: Kosten und Nutzen (Präsentation)

https://www.bibb.de/dokumente/ppt/dual-vet_kosten_nutzen_september_2018_de.pptx

Sonstige Quellen:

Wenzelmann, Felix; Jansen, Anika; Schönfeld, Gudrun; Pfeifer, Harald: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, 2016.

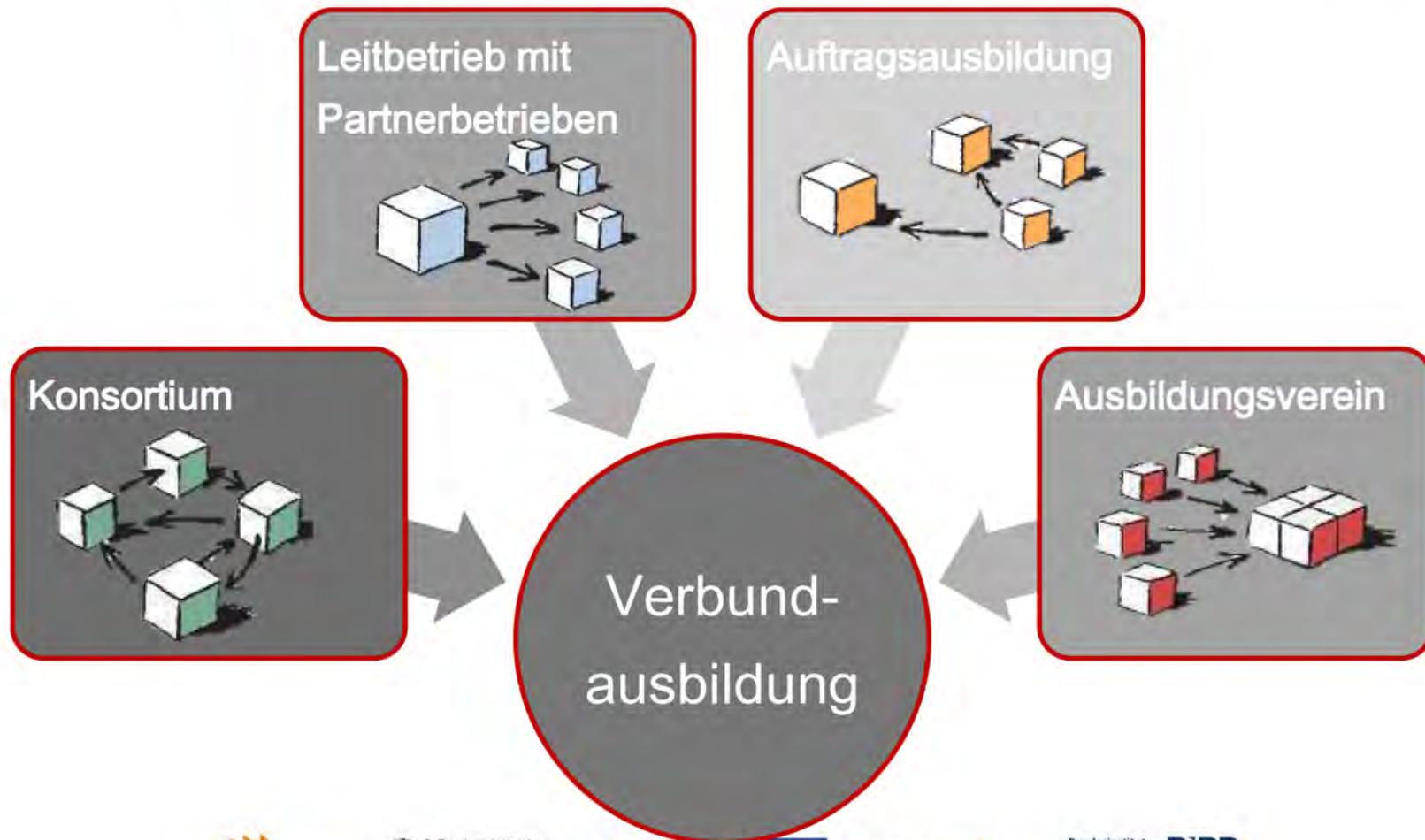
BiBB (Herausgeber): Jansen, Anika; Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. Bonn 2015 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2015_03_03_bibb-report_01_2015.PDF

Verbundausbildung

Workshop 1



Kooperationen und Ausbildung im Verbund



Für Ausbildende

- Ausbildung wird möglich
- Ausbildung wird kostengünstiger
 - Einsparung von Investitionskosten und laufende Kosten und
 - erhöhte Auslastung
- Ausnutzung regionaler Ressourcen (Synergieeffekte)
- Optimale Kapazitätenauslastung
- Qualitativ hochwertige und spezialisierte Ausbildungen können durch verschiedene Betriebe im Verbund gewährleistet werden
- Gemeinsame Pflege des Fachkräftenachwuchses
- Positives Unternehmens-Image

Für Auszubildende

- Ausbildungschancen steigen
 - mehr Ausbildungsplätze
- Umfassende Ausbildung
- Erweitertes Praxisfeld in mehreren Betrieben
 - erweitern das Blickfeld
 - verschiedene Erfahrungen
- Bessere Übernahmechancen (Kennenlernen mehrerer Betriebe)
- Förderung von Flexibilität und kommunikativen Kompetenzen
- hochwertige Ausbildung durch verschiedenen spezialisierte Betriebe.
 - motivierendes Umfeld
 - hohes Kompetenzbewusstsein

Warum kooperieren?

Unternehmensziele
müssen sich der
Marktsituation
anpassen.

Produktions- oder
Serviceschwerpunkte
verlagern sich.

Die Zahl und das
Qualifikationsniveau
der
Ausbildungsbewerber
ändern sich.

Neue
Ausbildungsordnungen
setzen neue
Ausbildungsziele.

Die Ausbildungspolitik
der
Unternehmensleitung
ändert sich.

Fragestellungen

- Wer betreibt Ausbildung im Verbund?
- Welche Art?
- Warum? (Auflage zur Anerkennung, freiwillig zur Qualitätsverbesserung, Routine (Lehrlingswechsel im ländlichen Bereich ...)
- Welches Modell wäre für Ihre Region denkbar?

Vorteile eines Ausbildungsverbunds

Für Ausbildende	Für Auszubildende
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung wird möglich, auch für Betriebe, die für sich nicht ausbilden könnten. • Ausbildung wird kostengünstiger durch Einsparung von Investitionskosten und laufende Kosten und erhöht die Auslastung bestehender Investitionen in die Ausbildung. • Ausnutzung regionaler Ressourcen (Synergieeffekte). • Optimale Kapazitäten-Auslastung • Qualitativ hochwertige und spezialisierte Ausbildungen können durch verschiedene Betriebe im Verbund gewährleistet werden. • Kooperative Pflege des Fachkräftenachwuchses, so stehen in der Region Fachkräfte mit passgenauen Qualifikationen zur Verfügung. • Positives Unternehmens-Image durch die Beteiligung an innovativen Ausbildungsformen (hohe Reputation). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungschancen steigen, da mit dem Verbund mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. • Vollständige Ausbildung, durch den Verbund wird der volle Umfang der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten abgedeckt. • Erweitertes Praxisfeld in mehreren Betrieben erweitern das Blickfeld für die berufliche Zukunft durch verschiedene Erfahrungen mit Arbeitstechnik und Arbeitsorganisation. • Bessere Übernahmemechancen, durch die Beteiligung und das Kennenlernen mehrerer Betriebe. • Förderung von Flexibilität und kommunikativen Kompetenzen durch wechselnde soziale Umfelder, die Zusammenarbeit mit einem erweiterten Personenkreis. • Technologisch hochwertige Ausbildung durch verschiedene spezialisierte Betriebe. • Motivierendes Umfeld, hohes Kompetenzbewusstsein durch die hochwertige Ausbildung.

Einen Ausbildungsverbund organisieren

Die Initiative für Ausbildungsverbünde geht in der Regel von Betrieben aus. Wenn Sie einen Ausbildungsverbund initiieren wollen, ist folgendes zu tun:

- Ein Konzept für eine bestimmte Anzahl von Auszubildenden entwerfen.
- Partnerbetriebe gewinnen.
- Die Aufgaben der Beteiligten vertraglich festlegen.
- Zuständige Stelle und Berufsschule über die Details des Verbundes unterrichten.
- Regelmäßigen Kommunikation mit den Partnerbetrieben und Auszubildenden betreiben.
- Ausbildung in den Partnerbetrieben im Blick behalten.
- Übernahme unter Berücksichtigung der Wünsche der Auszubildenden klären.

Aufgaben des Partnerbetriebes:

- Die Jugendlichen im vertraglich übernommenen Abschnitt des Ausbildungsrahmenplans nach den Regeln des Berufsbildungsgesetzes ausbilden. Arbeitsverhältnisse bei den beteiligten Unternehmen klären.
- Den Leitbetrieb über den Ablauf der Ausbildung, insbesondere aufkommende Probleme, rechtzeitig informieren.
- Übernahmemöglichkeiten und -wille frühzeitig mit dem/der Auszubildenden abstimmen und dem Leitbetrieb anzeigen.

Quellen: Schmidt, Hermann (2018), Ausbildungskooperationen und Ausbildungsverbünde – Wie binde ich andere Lernorte in die eigene Ausbildung ein? <https://www.personalwirtschaft.de/personalentwicklung/ausbildung/ausbilder-service-kooperationen-verbuende.html>

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (2018):

http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/planen_organisieren/ausbildung/teilausbildung_verbundausbildung.rsys

Verbundausbildung



Checkliste Verbundausbildung Schritt für Schritt

- Ermittlung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und Auswahl eines für den Betrieb geeigneten Ausbildungsberufs

- Überprüfung der maximalen Zahl der Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Fachkraftzahl im Betrieb.

- Erstellung eines vorläufigen betrieblichen Ausbildungsplans auf Grundlage der Ausbildungsordnung

- Überprüfung des Ausbildungsrahmenplans auf Inhalte, die nicht abgedeckt werden können und extern vermittelt werden sollen

- Zusammenstellen des eigenen Ausbildungsangebots für potentielle externe Auszubildende

- Erstellung des Profils der/des idealen Kooperationspartner(s)

- Suche und Auswahl der/des gewünschten Kooperationspartner(s) abschließen

- Benennung einer Koordinatorin bzw. eines Koordinators für die Ausbildung der Verbundpartner

- Unterzeichnung eines Kooperationsvertrags zwischen den betrieblichen Verbundpartnern, der alle relevanten Aspekte der durchzuführenden Ausbildung umfasst.

- Überprüfung der persönlichen und fachlichen Eignung der Ausbilder/-innen in Betrieben, die als Stammbetrieb den Ausbildungsvertrag mit der/dem Auszubildenden abschließen. Die fachliche Eignung für die Ausbildung wird durch die Übernahme von Ausbildungsanteilen in den Partnerbetrieben bzw. im Partnerbetrieb ergänzt.

- Die Eignung der betrieblichen Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung im Verbund muss von der zuständigen Stelle (RP Tübingen) bestätigt werden.

- Betriebe, bei denen die persönliche und die fachliche Eignung des/der Ausbilders/in nicht erfüllt sind, schließen sich als Partnerbetrieb mit anderen Betrieben in den Modellen Ausbildungsverein oder Leitbetrieb mit Partnerbetrieben zusammen.

- Anwerbung und Auswahl der den beruflichen und betrieblichen Anforderungen entsprechenden Bewerber/-innen

- Ausarbeiten eines Berufsausbildungsvertrags, in dem die Ausbildungsmaßnahmen in- und außerhalb der betrieblichen Ausbildungsstätte des Stammbetriebs festgehalten werden

- Anlage zum Ausbildungsvertrag: externen Ausbildungsinhalte, Zeitdauern und Lernorte

- Vereinbarung einer Probezeit als „praktische Eignungskontrolle“ zwischen Stammbetrieb und Auszubildender bzw. Auszubildendem

- Unterzeichnung und Aushändigung des Berufsausbildungsvertrags von/ an alle Vertragspartner

- Überarbeitung des vorläufigen betrieblichen Ausbildungsplans zwischen den Verbundpartnern, Ausarbeitung der zeitlichen und inhaltlichen Einteilung der Ausbildung

- Übersendung des Berufsausbildungsvertrags durch den Stammbetrieb an die zuständige Stelle, zur Eintragung ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse .

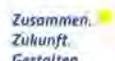
- Feinplanung von Zeit und Ort der extern zu vermittelnden Ausbildungsinhalte

- Anmeldung des/der Auszubildenden bei der Berufsschule und bei der Krankenkasse durch den Stammbetrieb.

Quelle: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (2018):

http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/planen_organisieren/ausbildung/teilausbildung_verbundausbildung.rsys

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_starregio_gestaltung.pdf



Ausbildungskonzept und - controlling

Workshop 2

Ausbildungskonzept

- = Wegweiser für an der Ausbildung Beteiligten:
- zeitlichen Ressourcen, Rechten und Pflichten
 - → Transparenz für Führungskräfte, Ausbilder/innen und Auszubildende
 - → Akzeptanz für Ausbildung im gesamten Team
- gute Planung erspart Kosten
- hohe Ausbildungsqualität führt zu mehr und besseren Bewerbern (Azubiwerbekosten sinken)
- Teilzeitausbildung kann Kosten reduzieren
- E-Learning kann Kosten senken

Ausbildungscontrolling

- erfasst Ausbildungsziele (von den Unternehmenszielen abgeleitet)
- ermöglicht Soll-Ist-Vergleich
- dient zur Evaluation und der Planung

- Ausbildungserfolg erreicht? Wie?
- → Daten über pädagogische und betriebswirtschaftliche (Ausbildungs-)Qualität bereitstellen

Fragestellung

- Besteht ein Ausbildungskonzept in Ihren Betrieben? Welche Inhalte?
- Betrieblicher Ausbildungsplan als Grundlage?
- Sehen Sie Entwicklungsbedarf für Ihr Ausbildungskonzept?
- Erheben Sie Kennzahlen zur Ausbildung?

Ausbildung braucht ein Konzept

Das betriebliche Ausbildungskonzept benennt die Grundlagen und Vorgaben für die praktische Ausbildung:

- betriebseigene Ausbildungsverständnis
- Ausbildungsziele,
- Einstellungsanforderungen für Auszubildende und Azubimarketing/-gewinnung,
- Struktur und Rahmenbedingung: die sachliche und personelle Ausstattung
- Verantwortlichkeiten der Ausbildung (Rechte und Pflichten)
- Ablauf der Ausbildung: Planung und Durchführung,
- die Beendigung der Ausbildung.

Hier werden die Rahmenbedingungen für die Ausbildung gesetzt, auf die sich alle an der Ausbildung Beteiligten gleichermaßen berufen können. Das Ausbildungskonzept verankert die Ausbildung im Betrieb und ist damit das Fundament einer qualitativ hochwertigen Ausbildung.

Insgesamt gilt: Ist das Ausbildungskonzept erstellt, sollte es offiziell durch die Leitungsebene in Kraft gesetzt und in das Qualitätsmanagementsystem der Einrichtung integriert werden. Dies sichert eine regelmäßige Revision des Konzepts. Es empfiehlt sich, das Konzept nach Inkrafttreten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Auszubildenden vorzustellen und zugänglich zu machen. Damit wird Transparenz geschaffen und die Akzeptanz für Ausbildung befördert.

Zeitbedarf: Entwicklung und Einführung des Ausbildungskonzeptes: ca. 2-4 Monate

Tipps für Betriebe, die erstmals ausbilden wollen:

Es empfiehlt sich, einen Arbeitskreis oder Qualitätszirkel zu gründen, in dem neben der für die Setzung von Rahmenbedingungen verantwortlichen Leitungsebene (Heimleitung/Geschäftsführung, Hauswirtschaftsleitung) auch die für die direkte Ausbildungstätigkeit vorgesehenen Fachkräfte (Ausbilderinnen) vertreten sind.

Tipps für Betriebe, die bereits ausbilden und ein Ausbildungskonzept neu erstellen bzw. überarbeiten wollen:

In einem ersten Schritt ist es hilfreich, in Erfahrung zu bringen, was sich in der bisherigen Ausbildungspraxis bewährt hat und beibehalten werden soll bzw. was verbesserungswürdig ist. Dies kann z. B. mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung geschehen oder im Rahmen von Dienstgesprächen thematisiert werden.

Ausbildungskonzept erstellen

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
1. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung	• Berufsbildungsgesetz (BBiG)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Ausbildungsverordnung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Ausbildungsrahmenplan	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Schutzgesetze	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2. Ausbildungsverständnis	Ebene der Auszubildenden:	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz					
	Ebene des Betriebs:	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Ziele, die der Betrieb durch die eigene Ausbildung erreichen will					
3. Ausbildungspersonal	• Einordnung der Ausbildung in das Gesamtkonzept des Unternehmens/der Einrichtung,	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Unternehmensleitbild und Ziele	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Einrichtungsinterne Standards zu Berufspädagogischen Weiterbildungen (z. B. Umsetzung der Vorgaben der Bundesländer)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Einordnung in die Aufbauorganisation (z. B. Stabsstelle)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Anzahl der an der Ausbildung beteiligten Personen und Azubis (Fachkräfteschlüssel)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
• Freistellungszeiten und Verankerung im Dienstplan	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
• Stellenbeschreibung (z. B. Verantwortungsbereiche/Weisungsbefugnisse)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			

Ausbildungskonzept erstellen

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
4. Lernortkooperation	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen Betrieb und Berufsschule über die organisatorische Zusammenarbeit (z. B. Arbeitskreise, Treffen der Kooperationspartner) 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen Betrieb und Berufsschule über inhaltliche Zusammenarbeit (z. B. Lernziele, Lernfelder, betriebliche und individuelle Ausbildungspläne, Lernortübergreifende Projekte) 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen Betrieb und Berufsschule über die methodische Zusammenarbeit (z. B. Lernortübergreifende Projekte, Lernsituationen, Beurteilung von Lernerfolgen) 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen zwischen Betrieb und weiteren Einrichtungen für die Praxiseinsätze (Kooperationsbetriebe, Praktikumsbetriebe, Überbetriebliche Einrichtungen, Seminare) 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5. Ausbildungsvertrag	<ul style="list-style-type: none"> Rechte und Pflichten der Auszubildenden 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Rechte und Pflichten des ausbildenden Betriebs 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Probezeitregelungen 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen, die über das gesetzlich geforderte ggf. hinausgehen 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Ggf. Stellenbeschreibung 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> Zusatzvereinbarungen, z. B. über weitere Praktika und mit Praktikumsbetrieben 	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Ausbildungskonzept erstellen

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
6. Betrieblicher Ausbildungsplan	• Struktur des Ausbildungsplans	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Form des Ausbildungsplans	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Verantwortlichkeiten für die Erstellung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Verantwortlichkeiten für die Überprüfung und Anpassung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7. Raum und Material für Ausbildung	• Raum für ungestörte Ausbildungsarbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Lehr- und Lernmaterial	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Internetzugang	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8. Informationsfluss in der Ausbildung/ systematische Planung der Ausbildung	• Geregelte und kontinuierliche Information aller Beteiligten über ausbildungsrelevante Themen (Teambesprechungen)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Ausbildungsplanung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Stand der Ausbildung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Probleme, Besonderheiten, Positives	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Fehlzeiten, Noten, Prüfungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Sonstiges	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9. Zuständigkeiten	• Einbeziehung aller Bereiche/Abteilungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Regelung der Beteiligung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Regelung der Weisungsbefugnisse	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Vertretungsregelungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Auf Grundlage von: Hildegard Hartmann, Institut für Gerontologische Forschung e. V. . Diese Arbeitshilfe wurde für das Modellprojekt „Qualitätsentwicklung und -sicherung der praktischen Altenpflegeausbildung, (QUESAP)“ entwickelt und erprobt.
Weiterentwickelt und angepasst durch Projekt oikos – Ausbildungsinitiative Hauswirtschaft

Ausbildungskonzept erstellen

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
10. Dokumentation	• Gewährleistung von Transparenz über den Ausbildungsverlauf	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Standards/Verfahrensanweisungen (Unterweisungsunterlagen)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Formulare (Berichtsheft, Checkliste zum Ausbildungsrahmenplan ..)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Beurteilungen (Feedbackbogen, Arbeitszeugnisse)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11. Gewinnung von Auszubildenden	• Strategien der Bewerbergewinnung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Verantwortlichkeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Kooperation mit allgemein bildenden Schulen und weiteren Einrichtungen/Akteuren (Schule/Wirtschaft, Arbeitsagentur, Ausbildungsnetzwerken)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Bewerbungsverfahren, Anforderungsprofil/Auswahlkriterien	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Berufsorientierungspraktikumsplanung und -auswertung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Einbindung der Ausbilderinnen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
12. Sonstiges	zum Beispiel: Ausbildungscontrolling Ausbildungsqualitätsmanagement Prüfungsvorbereitungen Ausbildungsende (Zeugnis, Verabschiedung, Übernahme) Besondere Förderungen Weiterführendes Material					

Ausbildungskonzept und Controlling

Ausbildungscontrolling

Eine wesentliche Aufgabe des Ausbildungscontrollings ist es, Daten über pädagogische und betriebswirtschaftliche Indikatoren der Qualität bereitzustellen:

- Prüfungsergebnisse,
- Berufsschulnoten (Auszubildende erstellen eine Notenliste),
- Beurteilungen aus den Abteilungen durch die einzelnen Ausbilder/innen
- Abbruchquote von Auszubildenden

In anderer Weise sind betriebswirtschaftliche Qualitätsindikatoren beispielsweise:

- Übernahmequote von Auszubildenden,
- Verweildauer der Ausgebildeten im Unternehmen,
- Quote der Studienabgänger/Quote „sonstige Abgänge“ (warum hat der Azubi das Unternehmen verlassen)
- Benchmarks (Vergleich mit anderen Betrieben des Trägers, vergleich mit andren Träger, vergleich mit anderen Ausbildungen des Betriebs).

Aufbau eines Kennzahlensystems: Typische Fragestellungen und die daraus resultierenden Kennzahlen	
Fragestellung	Kennzahl
Wie viel kostet ein Auszubildender pro Zeiteinheit?	Kosten des Auszubildenden
Wie hoch sind die Anteile der allgemeinbildenden unterschiedlichen Schulabschlüsse an den Gesamteinstellungen? Wer besteht das Auswahlverfahren? Wer sind die geeigneten Auszubildenden?	Vorbildungsquote
Wie viele hauptberufliche/nebenberufliche Ausbilder werden benötigt, um ein bestimmtes Qualitätsniveau zu erreichen/zu erhalten?	Betreuungsquote
Ist eine Reorganisation notwendig (Steuerungsfaktor)? Welche gesellschaftspolitische Bedeutung hat die Ausbildung im Unternehmen? Wo steht unser Unternehmen? Wo steht unser Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen (Image)?	Ausbildungsquote
Welche Marketing-Instrumente zur Rekrutierung sind die wirkungsvollsten? (Bewerber pro Kanal (Messe, Soziale Netzwerke...))	Rekrutierungsquote
Wie viele Ausbildungsabsolventen verliert der Betrieb an den Markt? Wie hoch ist der Verlust des Investments des Betriebs?	Abgangsquote
Welche Aufgaben kann ein Auszubildender in der Ausbildungsabteilung abdecken?	Kapazitätsbedarf für Azubi-Aufgaben
Wie ist der Notendurchschnitt der im Betrieb Ausgebildeten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt?	Quote der Abschluss-ergebnisse
Wie ist der Qualitätsstandard der Ausbilder?	Bewertung der Ausbilder durch die Auszubildenden

Quelle: Zedler, Reinhard (2011). Ausbildungscontrolling - ein Konzept für die Praxis in PersonalAusbilden, 62. Loseblattsammlung, Themenfeld 10, Köln, Stand August 2011. Online verfügbar unter: https://www.personalwirtschaft.de/assets/documents/Ausbilder-Service/Download_Juli2015.pdf (zuletzt abgerufen 17.09.2018)

Lernortkooperation

Workshop 3



Lernortkooperation

Zwei Lernorte Geteilte Zuständigkeiten

Betrieb

70 %

Berufsschule

30 %

Ausbildung im Arbeitsprozess

Rechtsbasis: Ausbildungsvertrag

- Ausbildungsbetrieb schafft die Voraussetzungen für eine Ausbildung am Arbeitsplatz (Ausbilder, Lehrwerkstatt...)
- Ausbildungsbetrieb zahlt den Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung

→ Der Betrieb trägt die Kosten

Unterricht in der Berufsschule

Rechtsbasis: Schulpflichtgesetz

- Städte und Kommunen finanzieren die Berufsschulen (Gebäude, Lehrer, Unterrichtsmittel)
Der Unterricht ist für die Auszubildenden kostenfrei

→ Der Staat trägt die Kosten

Absprachen
→ Qualität

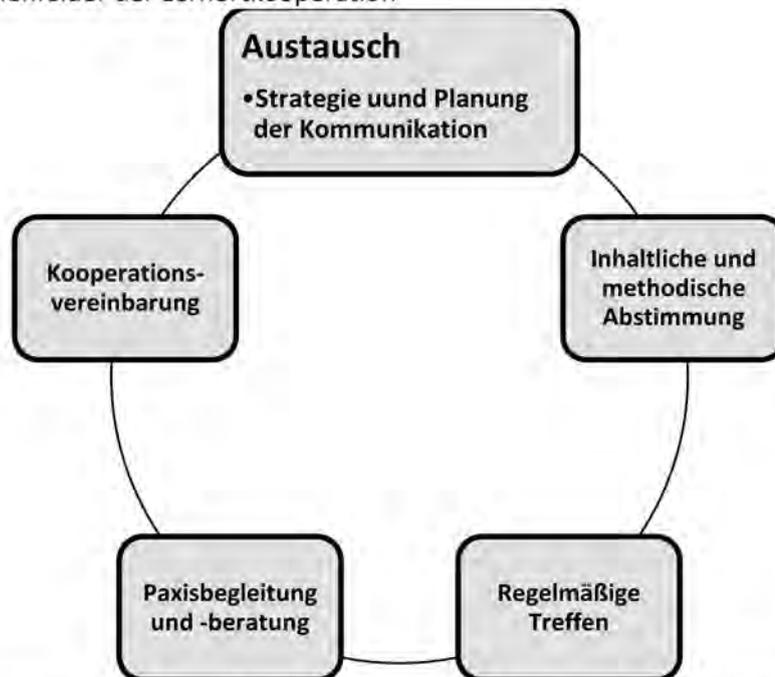
Fragestellung

- Sind Sie zufrieden mit der Lernortkooperation in Ihrer Region?
- Woran machen Sie eine erfolgreiche Lernortkooperation fest?
- Wie könnte die Kooperation verbessert werden?
- Brauchen Sie Formulare, Listen etc. zur Verbesserung der Kommunikation?

Lernortkooperation

Unter Lernortkooperation versteht man die Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Lernorte und Institutionen wie Berufsschule, Ausbildungsbetrieb, Bildungsträger sowie sonstige Institutionen, die in die berufliche Bildung involviert sind. Das System der dualen Berufsausbildung ist auf mindestens zwei Lernorte - die Berufsschule und den betrieblichen Lernort - verteilt. Unter Umständen kann die Verteilung auch auf mehrere Lernorte (überbetriebliche Ausbildungsstätten; Ausbildung im Verbund) erfolgen.

Mögliche Themenfelder der Lernortkooperation



Kooperation, Kommunikation und eine gemeinsame Abstimmung zwischen den einzelnen Lernorten sind unerlässliche Bestandteile einer planvollen und umfassenden Ausbildung. Als zu realisierende Herausforderung für alle an der beruflichen Bildung beteiligten Lernorte sollen einzelne Bausteine einen Orientierungsrahmen bieten, um das kontinuierliche Zusammenwirken der Lernorte zu gewährleisten, z. B. durch Kooperationsvertrag, Kommunikationsplan, Kontaktdatenliste, Lernfeldplanung, Notenübersicht u. a.

	Bemerkungen	erledigt
Kooperationsvereinbarung		<input type="checkbox"/>
Eine Kooperationsvereinbarung zwischen Berufsschule und Betrieben ist geschlossen.		<input type="checkbox"/>
Abstimmung		<input type="checkbox"/>
Konkrete Maßnahmen (Erkundungsauftrag, Projektarbeit, Grobplan Lernfeld und Ausbildungsplan)		<input type="checkbox"/>
Austausch		<input type="checkbox"/>
Ansprechpartner sind benannt und Kontaktdaten hinterlegt.		<input type="checkbox"/>
Informationen werden in vereinbarter Weise weitergegeben.		<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Treffen sind vereinbart.		<input type="checkbox"/>
Paxisbegleitung und -beratung		<input type="checkbox"/>
Betriebsbesuche durch Lehrkräfte sind abgestimmt.		<input type="checkbox"/>

Lernortkooperation

Kooperationsvertrag

Die Vertragsparteien Betrieb xy und die Berufsschule xy und (überbetriebliche Ausbildungsstätte xx) verpflichten sich die Lernortkooperation im Zuge der Ausbildung umzusetzen.

Alle Vertragsparteien haben das Recht auf Information von allen und für alle Vertragspartner und die Pflichten des Informierens aller anderen Vertragspartner. Die Vertragspartner beschließen regelmäßige Treffen XX pro Jahr.

Ort, Datum Unterschrift

Ort, Datum Unterschrift

Kontaktdatenliste

- erleichtert die Kommunikation unter den jeweiligen Vertretern der Lernorte
- schneller Zugriff auf erforderliche Daten
- sichert das direkte Erreichen der Ansprechpartner
- Inhalte:
 - Telefonnummern und
 - email Adressen Informationen über eine etwaige
 - Vertretung
 - Ggf. etwas zum Datenschutz

Kontaktliste			
Ausbildungsbetriebe		erreichbar unter (Tel./email)	Mit meiner Unterschrift stimme ich zu, dass meine eingetragenen Daten zur verbesserten Kommunikation zwischen den Lernorten und Ausbildungsbetrieben genutzt werden dürfen.
Betrieb XY	Frau xy	Tel.:	
Ausbilder/in		email:	
stellvertretender Ansprechpartner	Herr xy	Tel.	
		email:	
		email:	
Berufsschule		erreichbar unter (Tel./email)	
Klassenlehrer/in	Frau xy	Tel.:	
		email:	
Lehrkraft Praxis Nahrungszubereitung	Herr xy	Tel.:	
		email:	

Rundmails

- Bildet eine Plattform des Austauschs und der Kommunikation seitens der verschiedenen Vertreter der Lernorte
- Einfache, kostengünstige, direkte und schnelle Möglichkeit in Kontakt zu treten,

Lernortkooperation



- Einladungen (Elternabende, Betriebsveranstaltungen) via Rundmail

Kommunikationsplan

Dort wird festgelegt:

- wann
- wer
- wo
- wie
- Turnus

Es empfehlen sich regelmäßige Treffen in der Schule, die Teilnahme von Lehrkräften an Betriebsveranstaltungen und gelegentlichen Betriebspraktika. Regelmäßige Telefonate oder Mails können auch festgelegt werden.

Notenübersicht der Auszubildenden

Die Notenübersicht ist vom Auszubildenden selbst zu erstellen (Datenschutz), wobei der jeweilige Berufsschullehrer mit seinem Signum die Richtigkeit bestätigt. Überblick über die erreichten Leistungen für

- Azubis,
- Ausbildungsbetrieb/Ausbilder
- Lehrkräfte.

So kann zu jeder Zeit ein Einblick seitens des Betriebs in die schulischen Leistungen seiner Auszubildenden erfolgen und auf etwaige Probleme schnell reagiert werden.

Notenliste

Lernfeld/Fach	Note	Erhalten am	Signum Lehrer
		tt.mm.jjjj	
		...	

Grobplanung der Lernfelder/Entsprechung zwischen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan

Um die Abstimmung des schulischen und betrieblichen Ausbildungsplans zu erleichtern, bietet sich das Erstellen einer Grobplanung über das zeitliche Abhandeln der spezifischen (siehe Tabelle) Lernfelder am jeweiligen Lernort an. Diese sollte im Vorfeld eines jeden Ausbildungsjahres erfolgen und für alle beteiligten Lernorte zur Verfügung stehen.

Quellen:

Gaylor, C., Follner, M., Barkholz, S., Düz, F., Kohl, M., Fischer, M., Kretschmer, S., Reglin, T. and Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), B. (2015). Leitfaden Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH (2018). Kommunikation in der Lernortkooperation. http://www.qhoch3.net/FAW-upload/Kommunikation_in_Lernortkooperation.pdf (17.09.2018)

Lernortkooperation



Grobplan Lernfelder und Entsprechung im Ausbildungsrahmenplan							
Ausbildungsrahmenplan				Rahmenlehrplan			
Ausbildungsberufsbildposition	Ausbildungsjahre			Schuljahre			Lernfeld
	1	2	3	1	2	3	
1 Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen	x			x			1 Die Berufsausbildung mitgestalten
				x			2 Güter und Dienstleistungen beschaffen
1.1				x			3 Waren lagern
2 Arbeitsorganisation, betriebliche Abläufe und soziale Zusammenhänge				x			4 Speisen und Getränke herstellen und servieren
2.1					x		5 Personengruppen verpflegen
3 Betriebsräume und Betriebseinrichtungen						x	6 Personen zu unterschiedlichen Anlässen versorgen
3.1 ...				x			7 Wohn- und Funktionsbereiche reinigen und pflegen
4. Hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen					x		8 Textilien reinigen und pflegen
					x		9 Wohnumfeld und Funktionsbereiche gestalten
4.1 ...					x		10 Personen individuell wahrnehmen und beobachten
5 Hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen						x	11 Personen individuell betreuen
						x	12 Produkte und Dienstleistungen vermarkten
6 Fachaufgabe im Einsatzgebiet			x			x	13 Hauswirtschaftliche Arbeitsprozesse koordinieren



Herzlich Willkommen!

Nur Mut zur Ausbildung -
gute Gründe auszubilden

Expertennachmittag Hauswirtschaft
18.10.2018

Edith-Stein-Schule Freiburg

Ausbildungs-
verbund 1

"Überzeugung" Leitung 1
- Anerkennung

1
- Ansprechpartner
Ausbildungsberaterin
(+ Unterstützung)

Ausbildungs-
Konzept + Controlling 2

2
Ausbilden für
Betrieb oder für
Prüfung

2
Bsp für betr.
Ausbildungsplan
- Vernetzung mit ähnl. Betrieben

Lernortkooperation 3

3
Lehrkräfte sollen auch
Betriebe kennen lernen

3
- auch mit allgemein-
bildenden Schulen
in Kontakt treten

3
Termine austauschen
- betr. Termine an
Lehrkräfte (Tag d. d. Tür etc)
- did. Jahresplan auch an
Ausbilder

3
- jährliche Treffen
in Betrieben

Ausbildungs- konzept & Controlling

Übergreifendes Ausbildungs-
konzept für mehrere
Einrichtungen

Ein Konzept für
gesamten Betrieb oder
nach „Ausbildungsart“

Ab wann lohnt sich
ein Ausbildungs-
konzept

Unterschied Ausbildungs-
konzept & Ausbildungsrahmen-
plan

Konzept → Kooperationen
berücksichtigen und Nutzen
→ Verborgene Schätze bergen
Herausforderungen + Vertiefen

- gerne gesamt
- stärkt „Gemeinschafts-
sinn“
→ Teile gekannt

MUSS mit Pflanz-
-distanz Nutzen

Azubi Tage / Einführungstage
„Onboarding“, Willkommens-
kultur & Regeln

Gutes Konzept
⇒ Verantwortung teilen

→ Umfassender
- vor + nach der Ausbildung
- Prüfung vor Bereitung
- Weiterbildung...

- Übergänge sichtbar machen
+ Schnittstellen durch Konzept
→ geplante und zufällige Austausch

→ Präsentation der Azubis
bei Mitarbeiter-
besprechung

Ausbildungs- konzept & Controlling

Ausbildungskonzept
- für „andere Kultur“

Erfahrung: Diabonissen Speyer
- Sprachlich gut aufgestellt!
- sonst droht Abbruch
- Transparenz - Warum ist das nötig → insb. Ausbildungsdauer

Zu Beginn der Ausbildung → Kerne lernen!
- im Konzept berücksichtigen

Tipp: „dienstlücke“
Azubis als Mentoren für die neuen Azubis
- win-win ^{Einarbeit.} _{Prüfungsvorbereit.}

Azubis zu Beginn zusammen Schulen
→ Azubi Tag, Onboarding

- Zeitliche und inhaltliche Gliederung für die Ausbildung ^{Tipp: Monate}
- Plan machen

AsA, VerA, abH

- Azubis sind individuell zu betrachten
→ Praktika nicht für jeden

- jeder für sich wird immer teurer!

Prüfungsvorbereitung
- gemeinsam mit mehreren Azubis + Ausbilder

Absprachen unter Betrieben treffen - nicht gegenseitig abwerben