

Kurzfassung des Referats von Jürg Bernhard am Sanitätstag 2017 «Lehrlingsausbildung: investieren – profitieren»

«Schnupperlehre und Lehre – Sorgfalt und Qualität ist entscheidend»

«Berufsbildung» wird definitiv zum strategischen Thema in der Branche. Jürg Bernhard, ursprünglich Sanitärmeister, nun Unternehmensberater und Coach, präsentierte neue Ansätze zur Anwerbung von Jugendlichen und zur Qualitätssteigerung der Grundbildung.

Manuel Fischer

Jürg Bernhards Analyse war schonungslos: «Ich mache mir Sorgen um unseren Berufsnachwuchs.» Die Durchfallquoten bei den Abschlussprüfungen seien in gewissen Kantonen auf besorgniserregendem Niveau (bis zu 40%). Grund genug, kritische Fragen zu stellen: Fehlte es den betroffenen Jugendlichen am nötigen Biss? Mangelt es an Unterstützung durch Eltern oder Lehrbetrieb? Wird hinsichtlich der beruflichen Eignung zu wenig selektioniert? Es ist bekannt: Gerne wünschte sich die Branche Jugendliche mit ausreichendem Schulsack, die aber häufig andere Optionen ins Auge fassen.

Die Werbung für die aussichtsreichen Berufe der Gebäudetechnik wird zur existenziellen Frage: «Wenn wir diese Möglichkeiten nicht mit grossem Engagement bekannt machen, wird uns der gute Berufsnachwuchs in den nächsten Jahren endgültig ausgehen.» Und konsequent weitergedacht: «Wenn uns der Nachwuchs fehlt, so fehlt uns morgen das Kader!»

Das Werben für den Beruf könne nicht einfach an Schulen oder an den Berufsverband delegiert werden. Die Branche müsse das aktive Gewinnen von jungen Leuten und das sorgfältige Ausbilden im Hinblick auf die langfristige Sicherung des Nachwuchses professioneller gestalten: «Wer von Lernenden profitieren will, muss zuerst in sie investieren!»

Aktives Werben für den Beruf

Jürg Bernhard machte anschauliche Vorschläge, wie es besser gelingen könnte, Jugendliche für eine Berufslehre zu motivieren:

- Die Ansprache müsse zielgruppenspezifisch geschehen. Jugendliche und Erwachsene bedienen sich nicht derselben Sprache, haben verschiedene Prioritäten und benutzen unterschiedliche Kommunikationskanäle. Der Jugendliche interessiert sich wenig für die Tatsache, dass das Unternehmen seit 125 Jahren in der 6. Generation geführt wird. Und

Jürg Bernhard bringt es auf den Punkt: «Fehlt der Nachwuchs heute, fehlt morgen das Kader!»



ob er in 40 und 50 Jahren noch ein gesuchter Berufsmann sein wird, ist ausserhalb seines Zeithorizonts. Andere Interessen stehen im Vordergrund: «Was er verdienen kann, ist für den Jugendlichen viel interessanter. Dass er mit attraktiven Maschinen und Geräten arbeiten wird, dass sein Job auch Fun-Komponenten beinhaltet, das sind die Themen, welche den Jugendlichen ansprechen.»

- Wichtig ist auch, die Belegschaft bei der Suche nach geeigneten Lernenden einzubinden. Gerade aktuell Auszubildende im Betrieb und jüngere Mitarbeiter/innen hätten den Draht zu Jugendlichen und könnten in geeigneter Form die Vorzüge des Berufes vermitteln. Solche

Mitarbeitende müssten aber für ihre Aufgabe sensibilisiert, ausgerüstet und eventuell bei Erfolg auch belohnt werden.

- Grösste Achtsamkeit sei einem durchdachten, gut strukturierten Ablauf einer Schnupperlehre zu widmen. Mit Improvisation, offensichtlichen Pannen («Dich habe ich schlicht vergessen») und mit Missmut sei kein positiver Eindruck zu gewinnen bei Jugendlichen, die sich auf das Abenteuer Schnupperlehre einlassen.
- Die strukturierte Durchführung einer mehrtägigen Schnupperlehre ist Jürg Bernhard ein besonderes Anliegen: «Die Schnupperlehre ist die erste Gelegenheit, junge Menschen in einem möglichen,

künftigen Berufsumfeld kennenzulernen. Diese Chance sollten wir ernst nehmen und die Schnuppertage entsprechend professionell planen und seriös durchführen.» Die Ziele der gegenseitigen Annäherung: Dem Jugendlichen soll sie einen umfassenden Einblick in die Unternehmung, aber auch in den Beruf geben. Während der Schnupperzeit durchläuft der/die Kandidat/in verschiedene, vorgeplante Stationen, in welchen er/sie den Beruf kennenlernen

Anforderungen, den Nutzen und die Erstellungstechnik eines Eintrages wissen viele oft zu wenig Bescheid.» Der Nutzen eines Eintrags sei aber hoch zu werten und deswegen nicht der Berufsschule oder den ÜK-Instruktoren zu überlassen: Lehrlingsbetreuer oder der Chef müssten zur Qualität des Eintrags instruieren. Dabei gelte der Grundsatz «Qualität statt Quantität».

Häufig herrscht Unwissen über die Anforderungen des Lehrplans. Bernhard empfiehlt, die Lehrpläne – als Grundlage des aktuellen Ausbildungsstandes – für alle im Betrieb öffentlich (z. B. an einem Anschlagbrett) zu machen.

Ausserdem sollen auch innerbetrieblich Lehrziele definiert werden. «Grundsätzlich geht es darum, dass Lernende nach zeitlich fixierten Etappen kleine Aufträge verlässlich ausführen können. Sorgfalt bei der Instruktion neuer Arbeitsschritte zahle sich überdies für den Betrieb aus. Je früher ein Lernender gewisse Arbeiten selbstständig erledigt, desto besser – für das Selbstwertgefühl des Auszubildenden und für die Effizienz im Betrieb.»

Und zur Lehrzeit gehört auch das Gewinnen von Lebenserfahrung: Bernhard ermunterte die Betriebe den zeitlich begrenzten Austausch von Lernenden zu ermöglichen – in Absprache mit anderen Unternehmen.

Ein weiterer Vorschlag: Pro zwei oder drei Lernende sollen Auszubildner zugewiesen werden, die für diese Aufgabe (durch einen Sensibilisierungs-Workshop) qualifiziert worden sind. Im Fokus sieht Bernhard jüngere Berufstätige, welche die Begeisterung für den Beruf an Jugendliche weitervermitteln könnten. Dieses Zuweisen von Bildungsverantwortung entlastet den Chef und ermöglicht zugleich dem geeigneten Mitarbeiter eine Zusatzqualifikation.

Echo aus der Branche

Naturgemäss ist die Ausgangslage der Unternehmen sehr unterschiedlich. Interessant sind die Aussagen von Chefs aus peripheren Regionen, welche das Engagement Jürg Bernhards kennen und schätzen. Franco Cathomen, leitet den Familienbetrieb der Cathomen Haustechnik AG in Laax GR, mit 5 Mitarbeitern und einem Lernenden Sanitär im ersten Lehrjahr. «Jürg Bernhard vermittelt Denkansätze, Ideen, regt immer wieder zur selbstkritischen Betrachtung der betriebseigenen Prozesse an», sagt Cathomen. «Es obliegt jedem Unternehmen selber, ob und welche seiner Re-

zepte anwendbar und sinnvoll sind. Nicht jede Massnahme eignet sich für jeden Betrieb.» Generell sei die Werbung und Ausbildung von zukünftigem Fachpersonal sehr sorgfältig, dennoch zweckmässig zu gestalten.

Lucio Leoni ist Sanitätsplaner und Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens Issler Davos AG mit 15 Beschäftigten. Im Einzugsgebiet der 12000 Einwohner zählenden Alpenstadt ist die Rekrutierung von Auszubildenden auch nicht einfach. Das Unternehmen begleitet Schnupperkandidaten sehr sorgfältig. Der Betrieb präsentiert sich jedes Jahr an der Oberstufenschule in Davos und wirbt dort für Berufe der Gebäudetechnik. Die Idee eines Austauschprogramms für Lernende sei grundsätzlich positiv. Zur Umsetzung gehöre auch die geeignete Beherbergung der Jugendlichen; nicht jeder Lernende sei für ein solches Abenteuer bereits reif genug. ■

Skript und Merkblätter zur Personalführung bestellbar bei: info@bernhard-br.ch

www.suissetec.ch
www.bernhard-br.ch

Schnupperlehre – Wichtige Punkte

Eine Checkliste erlaubt dem Lehrbetrieb eine strukturierte Vorgehensweise zur Vorbereitung, Begleitung und Nachbearbeitung der mehrtägigen Schnupperlehre.

Vor der Schnupperlehre

Der/die Kandidat/in wird aufgefordert, ein kurzes Bewerbungsschreiben einzureichen.

3 bis 4 Tage vor Beginn der Schnupperlehre erhält der/die Kandidat/in einen Brief mit näheren Angaben zum Arbeitsantritt und zur Ausrüstung und zur Verpflegung.

Während der Schnupperlehre

Beim Antritt der Schnupperlehre werden mit dem/der Kandidaten/in der Bewerbungsbrief besprochen und weitere wichtige Informationen zum Ablauf der Schnupperlehre vermittelt.

Abschluss der Schnupperlehre

In einem abschliessenden Gespräch erörtern der Ausbildungsverantwortliche des Betriebs zusammen mit dem Jugendlichen die gesammelten Eindrücke und die gegenseitigen Erwartungen.

Die Checkliste «Schnupperlehre» steht unter www.hk-gt.ch > Suche «Checkliste» zum Download bereit.

kann. Der Jugendliche soll die Schnupperlehre mit spannenden Eindrücken und positiven Erfahrungen beenden. Im Hinblick auf einen geeigneten und motivierten Lernenden braucht es eine seriöse Evaluation jedes einzelnen Kandidaten (jeder einzelnen Kandidatin). Es gelte zu überprüfen, ob die vorher bestimmten Kriterien bei schnuppernden Jugendlichen erfüllt sind.

Vertragsabschluss und Lehrzeit

Der Branchenkenner äusserte sich auch zu Strukturen der Berufsbildung. Lehrbucheinträge seien vielfach ein lästiges Muss für die Ausbildungsverantwortlichen wie für die Lernenden: «Über die

