



Ausbildung über das Berufsbild hinaus

Best Practice-Sammlung



Best Practice

Auslandspraktikum

Ihre Lehrlinge sind einsatzfreudig und möchten über den Tellerrand blicken?
Dann könnte ein Auslandspraktikum das Richtige sein.

Die REWE Group bietet engagierten Jugendlichen die Chance, sich für ein Auslandspraktikum zu bewerben.

Was erwartet die Lehrlinge?

- Die Lehrlinge arbeiten zwei Wochen in einer REWE-Filiale in Deutschland mit.
- Bei einem einwöchigen Aufenthalt in der Buchhaltungsabteilung der Zentrale in Berlin lernen die Jugendlichen die steuerrechtlichen Unterschiede zwischen dem österreichischen und dem deutschen System kennen.

Welchen Mehrwert hat das Auslandspraktikum für die Lehrlinge?

- Durch die Mitarbeit in einer Filiale verstehen die Jugendlichen besser, was hinter den Buchungen steckt, die sie normalerweise für die Filialen vornehmen.
- Der Besuch der Zentrale in Berlin ermöglicht den Lehrlingen Einblicke in die Struktur des Konzerns.
- Die Jugendlichen können sich mit Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland vernetzen.



© Melanie Jedlicka



„Das Auslandspraktikum unterstützt nicht nur die Lehrlinge in ihrer Entwicklung. Auch wir profitieren von den Erfahrungen, die sie dabei sammeln. Kommen die Jugendlichen zum Beispiel mit neuen Ideen zu uns zurück, trägt das auch zu unserer Weiterentwicklung bei.“

Janine Reisner, MA, Senior Specialist Lehre & Nachwuchsförderung HQ, HR
REWE Group Österreich

Aus: Ausbildungsleitfaden Finanz- und Rechnungswesenassistent, S. 65

Best Practice

Unterweisungen zu den Themen Brandschutz und Ersthelfer

Dieses Best-Practice-Beispiel wurde uns zur Verfügung gestellt von:



Die Unterweisungen zu den Themen Brandschutz und Ersthelfer werden jährlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Dafür werden entsprechende Unterlagen zur Verfügung gestellt.

3.2.2.3. Feuerlöscheinrichtungen, Wandhydrant, Brandschutztür

Feuerlöscher:

Die Wichtigkeit von Feuerlöscheinrichtungen wird leider meistens erst im Ernstfall richtig erkannt. Es gibt auch hier verschiedene Arten von Geräten, welche der Brandbekämpfung dienen.



Die allseits bekannten Handfeuerlöscher, deren Standort schon von weitem, durch das rote Symbol zu erkennen ist.



Die Hinweistafel darf auf keinen Fall der Sicht entzogen werden!

© dm drogerie markt GmbH

Um das Verständnis für die jeweiligen Vorschriften zu schaffen und die Lehrlinge an deren Einhaltung und Umsetzung zu beteiligen, erhalten sie folgenden Projektauftrag:

Erarbeiten Sie die Antworten auf folgende Fragen – nützen Sie dabei unser Intranet, interviewen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, recherchieren Sie im Internet oder nützen Sie sonstige Quellen:

- Wozu dient die Unterweisungsunterlage?
- Warum muss ich diese Unterlage mit meiner Unterschrift zur Kenntnis nehmen?
- Welche praktischen Beispiele zur Unfallverhütung und zum Arbeitsschutz in der Filiale kenne ich?
- Welche Folgen kann ein nachgewiesenes Fehlverhalten für meine Kolleginnen und Kollegen bzw. für mich haben?
- Wer sind die Ersthelfer in meiner Filiale?

Nach Übergabe der Projektaufgabe bespricht die Ausbilderin bzw. der Ausbilder mit dem Lehrling die Fragen, um Unklarheiten zu vermeiden. Danach legen sie gemeinsam ein Zeitfenster für die Recherche und entsprechende Ausarbeitung fest. Die Ergebnisse werden in einem gemeinsamen Termin besprochen.



„Durch diese Art des selbstständigen Lernens setzt sich der Lehrling intensiv mit den Inhalten der Unterweisungen auseinander. Er leitet Konsequenzen, die ein Nichteinhalten nach sich ziehen kann, ab. Zusätzlich tritt er mit Kolleginnen und Kollegen zu diesem Thema in Kontakt, um Informationen einzuholen, die eventuell bereits diesbezüglich Erfahrungen gemacht haben. Die Präsentation der gewonnen Informationen rundet den gesamten Lernprozess ab.“

Manuela Edermaier, Ausbildung, dm drogerie markt GmbH

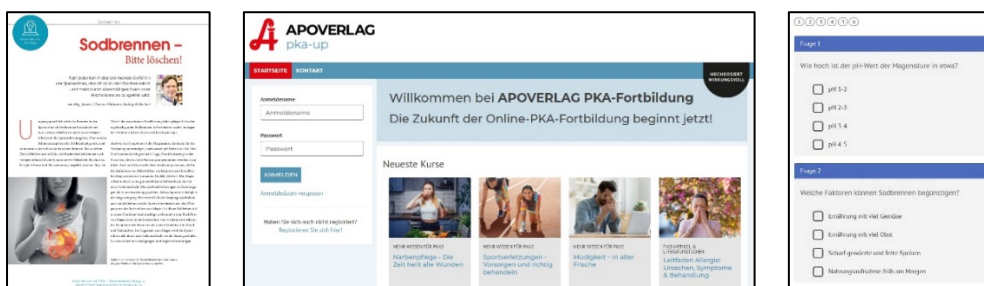
Best Practice

Multimediale Fortbildungen auf pka-up.apoverlag.at

Dieses Best-Practice-Beispiel wurde uns zur Verfügung gestellt von:



Die e-Learning-Plattform des APOVERLAG wurde mit Bezug auf die speziellen Ansprüche und Bedürfnisse der Pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentinnen und Assistenten (PKA) entwickelt und bietet ein thematisch breites und zugleich multimediales Angebot. Neben regelmäßigen *Live-Webinaren* und der etablierten „Mehr Wissen für PKA“-Fortbildungsreihe finden sich auf der Plattform **Videoaufzeichnungen zu den „PKA Science Days“** des Apothekerverbands sowie eine **digitale Version des PKA-Handbuchs**.



© Österreichische Apotheker-Verlags-gesellschaft m.b.H.

Aktualität und **Praxisnähe** stellen bei der Ausarbeitung der Kurse zentrale Kriterien dar. In vielen Fällen werden die Fortbildungen zusätzlich um einen Wissenstest ergänzt, wodurch die erlernten Inhalte auf kurzweilige Art überprüft und gleichzeitig gefestigt werden können.

Eine **Registrierung** kann schnell, unkompliziert und kostenfrei auf pka-up.apoverlag.at vorgenommen werden.

Alle Vorteile auf einen Blick:

- multimediale Fortbildungen zu unterschiedlichsten Themenbereichen
- Livestream-Webinare, Video-Learnings und Fachartikel
- Videoaufzeichnungen zu den „PKA Science Days“ des Apothekerverbands
- digitale Version des PKA-Handbuchs
- orts- und zeitunabhängiges Lernen
- kostenfrei

Link:



e-Learning-Plattform des APOVERLAG
<https://pka-up.apoverlag.at/>



„Unser erklärtes Ziel ist es, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentinnen und Assistenten in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. Fortbildungen können dabei ein wichtiges Tool sein, um vorhandene Kenntnisse aufzufrischen und zu vertiefen.“

Mag. René Milich, Leitung Medienverkauf Digital & Fortbildung, Österreichische Apotheker-Verlags-gesellschaft m.b.H.

Aus: Ausbildungsleitfaden Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, S. 119



Best Practice

Nachwuchsakademie

Die Lehrlinge der Kellner & Kunz AG durchlaufen parallel zur Lehre die Nachwuchsakademie (NAK). Dabei besuchen sie drei Jahre lang verschiedenste Seminare zu Themen, wie z. B. IT, Kommunikation oder Produkten. Zudem erwerben sie zahlreiche Urkunden bzw. Zertifikate, die ihnen einen Mehrwert am Arbeitsmarkt bringen.

Nach Ablegung zweier Zwischenprüfungen im ersten und zweiten Jahr der NAK treten die Lehrlinge im dritten Jahr zur „K&K-Matura“ an. Die Vorstände der Kellner & Kunz AG nehmen den betriebswirtschaftlichen Teil der Prüfung ab. Dabei geht es um Fragen, wie z. B. „Wie ist das Unternehmen strukturiert? Welche Kennzahlen gibt es im Großhandel?“ Im zweiten Teil der Prüfung können die Lehrlinge vor der Leitung der Abteilung Produkt- und Sortimentsmanagement ihr Produktwissen unter Beweis stellen.

Nach Abschluss der NAK erhalten die Lehrlinge u.a. folgende Urkunden bzw. Zertifikate:

- Diplom der Nachwuchsakademie
- Zeugnis „zertifizierte/r Eisen- & Hartwarenhändler/in
- Zeugnis Staplerschein
- Diplom für persönliche, soziale und wirtschaftliche Kompetenz
- Zeugnis Power-Product-Führerschein



„Unser Sortiment umfasst rund 120.000 Qualitätsartikel. Da es unmöglich ist, den Lehrlingen alle Produkte näherzubringen, spezialisieren wir uns auf 10 sogenannte Power-Product-Gruppen. Diese lernen die Jugendlichen im Rahmen von Seminaren kennen. Nach 10 Teilprüfungen – innerhalb von 2 Jahren – erhalten sie das Zertifikat. Das umfangreiche Produktwissen hilft den Lehrlingen bei Beratungs- und Verkaufsgesprächen mit Kunden.“

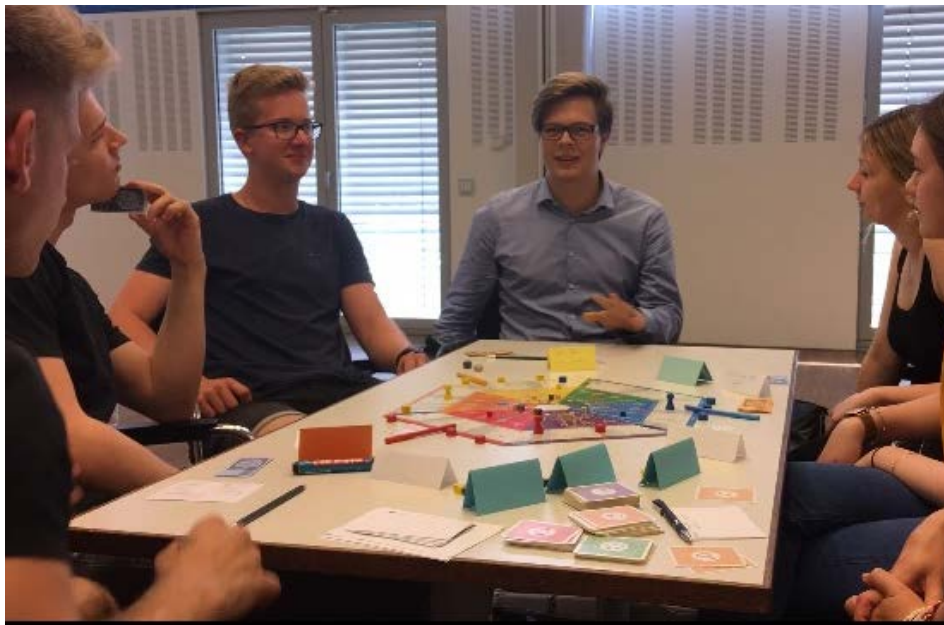
MMag. Andrea Erlach, stv. Leiterin Personalmanagement und Leiterin Nachwuchsakademie Kellner & Kunz AG

Aus: Ausbildungsleitfaden Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau, S. 119

Best Practice Übungsfirma

Chefin bzw. Chef für einen Tag zu sein – das ermöglicht die Fritz Holter GmbH den Lehrlingen des zweiten Lehrjahrs.

Dazu gründen die Lehrlinge ein fiktives Unternehmen und bekommen ein bestimmtes Budget zur Verfügung gestellt, mit dem sie die betrieblichen Kosten decken müssen. Dabei lernen sie, wie sich unternehmerische Entscheidungen auf den Unternehmenserfolg auswirken. Durch das Schlüpfen in die Rolle der Chefin bzw. des Chefs erfahren die Lehrlinge, was es heißt, für die Konsequenzen dieser Entscheidungen geradestehen zu müssen.



© Fritz Holter GmbH



„Das Planspiel bewirkt bei den Lehrlingen einen ‚AHA-Effekt‘. Zum einen werden für sie die Unternehmensabläufe nachvollziehbarer und zum anderen unterstützt das Planspiel die Lehrlinge dabei, Entscheidungen im eigenen Unternehmen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Das fördert das unternehmerische Denken der Jugendlichen.“

Christine Wimmer, Personalentwicklung und Recruiting,
Lehrlingsbeauftragte Fritz Holter GmbH

Aus: Ausbildungsleitfaden Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau, S. 126



Best Practice

Job Fair

Wie lernen die Lehrlinge die verschiedenen Abteilungen und Bereiche einer Bank und deren Zusammenhänge kennen? Die Unicredit Bank Austria AG lädt ihre Lehrlinge dazu einmal im Jahr in das Ausbildungszentrum am Kaiserwasser in Wien ein. An diesem Tag stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Bereiche der Bank vor.

Im Rahmen einer sogenannten „Job Fair“ haben die Lehrlinge die Möglichkeit, sich für ein Schnupperpraktikum in einer der vorgestellten Abteilungen zu bewerben. Die Jugendlichen lernen anschließend im Rahmen eines einwöchigen Erfahrungsaustausches Bereiche, wie Employer Branding, Recruiting oder Premium Banking kennen.

Die Lehrlinge erhalten dabei die Aufgabe, ein Lerntagebuch über ihre Erfahrungen in einer dieser Abteilungen zu führen. Dieses stellen sie anschließend den anderen Lehrlingen im Rahmen einer Präsentation vor. Danach besprechen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank gemeinsam mit den Jugendlichen die Aufgaben der vorgestellten Abteilungen. Dadurch erhalten alle Lehrlinge Einblicke in unterschiedliche Unternehmensbereiche.



„Neben dem Vertrieb gibt es in einer Bank viele andere Bereiche. Mit der Job Fair haben wir für die Lehrlinge eine Gelegenheit geschaffen, sich eine Abteilung etwas näher anzuschauen. Nach den Schnuppertagen können sich die Lehrlinge besser vorstellen, wie ihre Tätigkeit in der Filiale mit der anderen Abteilung zusammenhängt.“

Ursula Biricz, Head of operational HC & RTO Unicredit Bank Austria AG

Aus: Ausbildungsleitfaden Bankkaufmann/Bankkauffrau, S. 77



Best Practice

Raus aus der digitalen Welt und rein ins Abenteuer – das Hüttenprojekt (Peter GmbH)

Dieses Projekt sollte Handwerk und soziale Fähigkeiten vereinen und festigen. Den jungen zukünftigen Facharbeiter*innen soll eine Möglichkeit geboten werden sich in fachlichen und sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln und der digitalen Welt für ein paar Tage zu entfliehen. Mitten in der Natur und hoch auf dem Berg durften sie die Neueindeckung eines „Maises“ (Alphütte) bewerkstelligen. Dabei handelte es sich um ein traditionelles Holzschindeldach, das heute nicht mehr oft zu sehen ist.

Die erste Aufgabe der Lehrlinge startete damit, sich Gedanken über den Essensplan zu machen und abschließend einkaufen zu gehen. Der Projektleiter und Betreuer Manuel Massenbauer unterstützte die Lehrlinge bei den Vorbereitungen. Denn es war klar, die gesamte Verpflegung wurde von den Lehrlingen und den Betreuern durch eine einstündige Wanderung zur Hütte gebracht.

Am nächsten Tag startete die Arbeit am Schindeldach mit dem Lehrlingsausbildner Stefan Madlener. Das abwechselnde Lehrlingsküchenteam kümmerte sich um die Verpflegung am Mittag. Am Abend folgten Teambuildingaufgaben, die die Lehrlinge gemeinsam lösen mussten und zum Abschluss wurde gemeinsam gegrillt. Am darauffolgenden Tag wurde das neue Schindeldach nahezu fertig, wobei die Pausen und der gemeinsame Abendausklang nicht zu kurz kamen.

Weg vom hektischen Arbeitsalltag hatten die Lehrlinge Zeit, als Gruppe zusammenzufinden und es auch einfach nur gemütlich mit ihren Arbeitskolleg*innen zu haben.

Nach dem gemeinsamen Frühstück am vierten Tag waren die Projektstage schon wieder vorbei, der ein oder andere Lehrling blieb aber gerne am Samstag noch länger, um die letzten Arbeiten am Dach noch fertigzustellen.



„Anfangs waren die Lehrlinge ein zusammengewürfelter Haufen. Am Ende der Projektstage waren sie ein funktionierendes und agierendes Team. Die größte Stärke eines Betriebes ist der Zusammenhalt, dies sollte vom Lehrling bis zum obersten Mitglied funktionieren und stets an die nächste Generation weitergegeben werden. Denn uns ist klar: Die Lehrlinge sind die Zukunft unseres Betriebes.“

Stefan Madlener, Dachdecker Meister & Ausbilder, fachliche Leitung der Projekttag

Was ist das Ziel dieser Maßnahme?

- Handwerk und soziale Fähigkeiten vereinen und festigen
- Eigenständiges und selbständiges Arbeiten durch Einkaufen, Kochen, Einteilen der Arbeiten, somit wird auch das Verantwortungsbewusstsein gestärkt
- Kommunikation untereinander
- Bei Problemen mit den vorhandenen Hilfsmitteln eigene Problemlösungen finden
- Stärkung der Teamfähigkeit und Konflikte lösen in der Gruppe
- Weg vom hektischen Arbeitsalltag, entdecken der Natur und als Gruppe zusammenfinden
- Arbeitsklima verbessern
- Motivation für den Job erhöhen



„Das Projekt war einfach super, wir haben fachlich so viel dazu gelernt, verbunden mit Spaß und erkannt, wie wichtig Teambuilding im Betrieb aber auch im privaten Leben ist. Außerdem lernten wir uns untereinander auf einer anderen Ebene kennen, was während des Arbeitsalltags und durch individuelle eigene Interessen etwas verloren geht.“

Jakob Prisching, 3. Lehrjahr Doppellehre Dachdecker und Spengler

Was waren die größten Herausforderungen?

Die größte Herausforderung war es die Lehrlinge für dieses Projekt zu begeistern. Einerseits bestand Skepsis gegenüber der Wanderung, vor allem aber war „4-Tage-offline-sein“ ein Thema für die jungen Mitarbeiter*innen.

Auch die zeitliche Komponente war eine Herausforderung – als Unternehmen muss man bereit sein, sich Zeit für solche Projekte zu nehmen!

Was können Sie anderen Lehrbetrieben empfehlen, die ein ähnliches Projekt umsetzen möchten?

Bereits bei der Auswahl und Entscheidung der Projekte sollten die Lehrlinge durch gezieltes Nachfragen miteinbezogen werden, damit es im Vorfeld schon klar ist, dass es ihr Projekt ist. Somit sind die Lehrlinge motiviert für die Teilnahme und die Umsetzung fällt leichter. Das Resultat, dass eine Gruppe zum Team wird, stärkt die Motivation im Arbeitsalltag.



© Peter GmbH