

Ein Autohaus berichtet: Erfahrungen mit dem Berliner Ausbildungsmodell

Wie sind Sie auf das Berliner Ausbildungsmodell aufmerksam geworden – und was hat Sie überzeugt, mitzumachen?

Im Rahmen des Ausbildersprechtags am OSZ Handel II haben wir vom Modell erfahren und nähere Informationen erhalten. Die uns zur Verfügung gestellten Bewerbungsunterlagen der potenziellen Kandidaten und deren erbrachten Leistungen haben bei uns einen ersten positiven Eindruck hinterlassen. Durch das Ausscheiden zweier Auszubildender sind im Unternehmen 2 geplante Stellen wieder frei geworden. So nutzen wir die Gelegenheit und gingen mit den Kandidaten ins Gespräch und waren von den uns aufgezeigten Vorteilen des Modells überzeugt.

Wie verlief die Zusammenarbeit bei der Auswahl und Vermittlung der Auszubildenden?

Wir haben sehr schnell Kontakt mit den Verantwortlichen im OSZ aufbauen können und wurden mit allen Informationen versorgt, die wir benötigten. Sämtliche Fragen konnten ohne Probleme voll umfänglich beantwortet werden. Zudem konnten wir schnell mit den Kandidaten Gesprächstermine vereinbaren und uns so ein erstes persönliches Bild von den potentiellen Auszubildenden machen.

Welche Unterstützung durch die Bildungsbegleitung haben Sie besonders geschätzt?

Wir standen im engen Kontakt, hatten jederzeit die Möglichkeit Fragen zu stellen und bekamen schnelle Rückmeldungen. Auch der zwischenzeitliche Besuch im Ausbildungsbetrieb, um den Kandidaten im Rahmen ihrer Erprobung ein Feedback zu geben, war sehr hilfreich.

Wie verlief der Einstieg der beiden Azubis bei Ihnen im Autohaus?

Im Rahmen der Erprobung lernten beide die Abteilungen kennen, die für das 1. Lehrjahr relevant sind. Sie wurden vollumfänglich in das Unternehmen integriert, indem wir sie in der Erprobung nicht als Praktikanten, sondern bereits als Azubis angesehen haben. Beide Kandidaten sind dadurch sehr schnell in den Ausbildungsalltag und in den jeweiligen Abteilungen angekommen. Genauso wie bereits bestehenden Azubis haben sie die normale Einarbeitung durchlaufen und haben einen Ablaufplan für ihre Ausbildung erhalten. Bei unseren Zwischengesprächen konnten wir beiden durchweg ein positives Feedback geben. Nach der Erprobung und mit Einstieg als Azubi ins Unternehmen haben wir beide noch einmal im Rahmen eines Welcome-Days mit allen relevanten Informationen, Arbeitsanweisungen, Unterweisungen und Belehrungen ausgestattet.

Gab es anfangs Vorbehalte – und wenn ja, wie haben sich diese entwickelt?

Mit der Frage in unserem Hinterkopf: „Warum haben die Azubis bisher keinen Ausbildungsplatz gefunden?“, haben wir diese natürlich besonders beobachtet. Da wir das Ausbildungsmodell und auch die Azubis selbst nicht kannten, war eine gewisse Skepsis vorhanden. Allerdings hatte sich diese schnell aufgelöst, da die Azubis sich sehr schnell beweisen konnten und auch die Mitarbeiter in den Abteilungen uns ein positives Feedback gaben.

Was unterscheidet BAM-Azubis aus Ihrer Sicht von klassischen Bewerberinnen und Bewerbern?

Der größte Unterschied war aus unserer Sicht, dass die Azubis sehr gewillt waren, sich zu beweisen und sehr viel Engagement zeigten. Da das quasi ihre „zweite Chance“ war, einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb zu finden, konnten wir sehen wie wichtig ihnen diese Möglichkeit war und auch selbstständig bei offenen Fragen auf uns zu kamen. Diese Selbstinitiative lassen manchmal andere Bewerber stark vermissen.

Wie nehmen Sie die schulische Vorbereitung und Begleitung der Jugendlichen wahr?

Teils sehr unterschiedlich. Wir haben zum einen erlebt, dass die Bewerber sehr gut strukturiert vorbereitet sind und sich über den potenziellen Ausbildungsberuf sowie das Unternehmen informiert haben. Zum anderen aber auch mit teilweiser Ahnungslosigkeit und komplett unvorbereitet in die Bewerbungsphase gestartet wurde. Auch die „Corona-Jahre“ sind spürbar. Der Notendurchschnitt insbesondere in Hauptfächern wie Mathe und Deutsch sind deutlich gesunken. Auch der Trend der höher qualifizierten Schulabschlüsse war eher rückläufig, was aber nicht bedeutete, dass Bewerber mit niedrigeren Abschlüssen zwangsläufig schlechter waren. Prinzipiell müsste aus unserer Sicht mehr dafür getan werden, dass Jugendliche besser auf den beruflichen Einstieg vorbereitet werden und auch die Anforderungen, die an die kommende Generation gestellt werden, klarer kommuniziert werden.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Azubis im Alltag – fachlich wie menschlich?

Mit beiden über das BAM-Modell übernommenen Azubi sind wir vollumfänglich zufrieden. Jedoch nehmen wir auch vermehrt einen Generationswechsel wahr; leider auch hin zum negativen. Insbesondere in Punkten wie Zuverlässigkeit, Selbstreflexion und Sozialverhalten gibt es einige Auffälligkeiten zu den Generationen davor. Deshalb müssen wir als Ausbildungsbetrieb stärker die sozialen Fertigkeiten der jetzigen Auszubildenden trainieren, damit sie in der Ausbildung und auch auf dem späteren Arbeitsmarkt bestehen. Aber wir werden auch teilweise mit sehr positiven Eindrücken überrascht. Azubis, die auf den ersten Blick unscheinbar und unerfahren wirken, haben uns bereits mit ihrer mentalen Reife und Weitsichtigkeit sehr beeindruckt, was auch eine Trendwende darstellt. Die größte Herausforderung besteht tatsächlich darin, den Azubis beizubringen für Probleme und schwere Aufgaben eigenständig Lösungsansätze zu finden. Dies ist aber nicht die alleinige Aufgabe eines Unternehmens, sondern das Elternhaus spielt hierbei eine große Rolle.

Was würden Sie anderen Autohäusern empfehlen, die über eine Teilnahme am BAM nachdenken?

Tatsächlich sollte man den jungen Menschen eine Chance geben, auch wenn sie beim ersten Versuch keinen eigenen Ausbildungsplatz angeboten bekommen haben. Nicht immer liegt dies an dem Azubi. Auch wir hatten in diesem Jahr nur eine begrenzte Anzahl an Ausbildungsplätzen und mussten guten Bewerbern eine Absage schreiben, weil der vorgegebene Ausbildungsschlüssel sehr streng ist und regelmäßig überprüft wird.

Schauen Sie sich die Kandidaten genauer an und führen Sie ein persönliches Gespräch. Auch die im Modell verankerte Erprobung hilft ungemein bei der Entscheidungsfindung. So haben das Unternehmen und der Azubi die Möglichkeit zu schauen, ob man zueinander passt.

BAM in einem Satz: Was macht das Modell für Sie besonders?

Mit Unterstützung der BAM-Verantwortlichen gibt dieses Modell jungen Persönlichkeiten die Chance, auf dem 2. Blick gesehen zu werden.