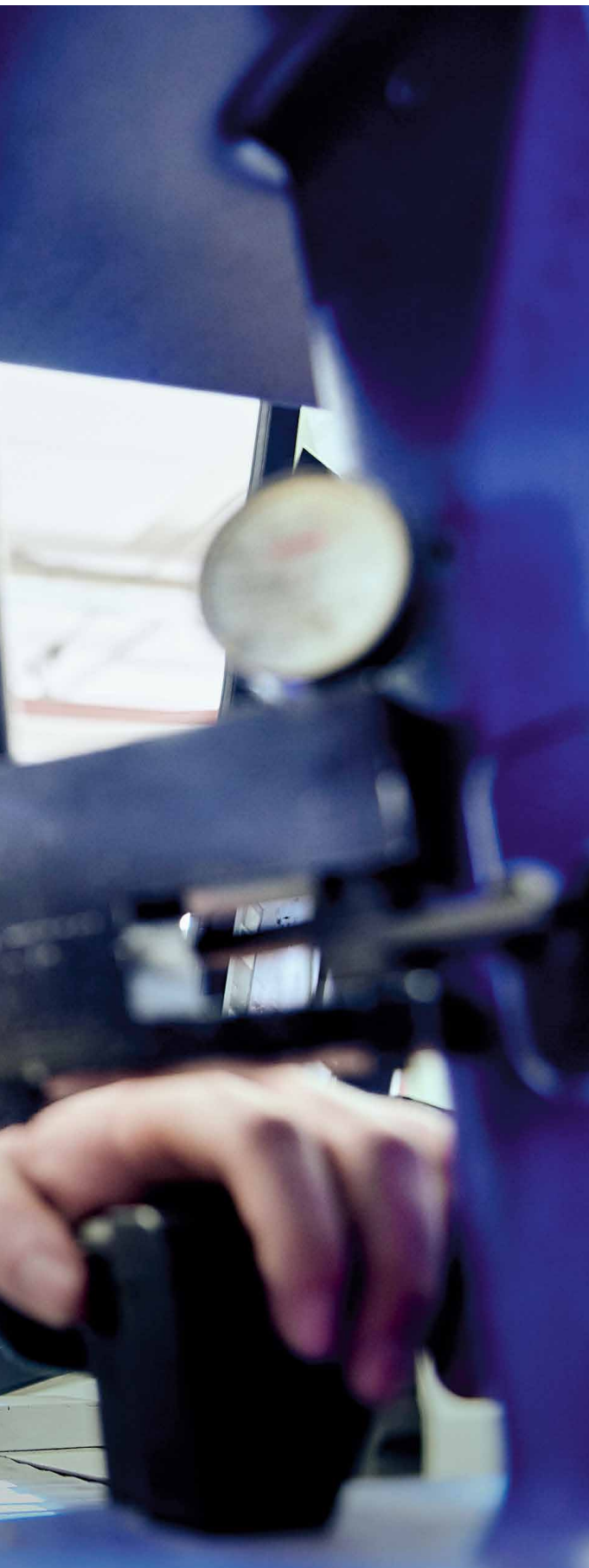


KREATIV IN DER AUSBILDUNG



Wie gelingen praxisorientierte Ausbildungen in einer Pandemie? Die Index-Werke GmbH & Co. KG Hahn & Tessky hat kreative Lösungen entwickelt, um ihren Bildungsauftrag weiter zu erfüllen und Nachwuchskräfte zu rekrutieren – mit Konzepten, auf die der Mittelständler auch nach Corona setzen wird.

AUTORIN: MONIQUE OPETZ

Ein unaufdringliches Tonsignal und eine rot blinkende Leuchte erinnern die Auszubildenden der Index-Werke in Esslingen ans Lüften. Alle 40 Minuten heißt es: Fenster auf und frische Luft rein in die große, lichtdurchflutete Ausbildungswerkstatt von einem der weltweit führenden Hersteller von CNC-Drehmaschinen. Das ist für die jungen Menschen in den petrolfarbenen Index-T-Shirts mittlerweile zur Routine geworden, es gehört zu ihrem Arbeitsalltag im Frühjahr 2021. Ebenso wie das rot-weiße Absperrband, das um jeden zweiten Arbeitsplatz der sechseckigen Werkbänke gewickelt ist. Drei anstatt sechs angehende Industrie- oder Zerspanungsmechaniker feilen, sägen oder bohren hier Metallarbeitsstücke.

Die Ausbildungsgruppe in kleinen Gruppen zu unterrichten, war eine der Maßnahmen, die Ausbildungsleiterin Simone Kuhn zügig nach dem ersten Lockdown im März 2020 umsetzte. Mit ihrem Ausbilder-Team tüftelte sie ein Präsenztage-Modell aus, sodass die ▶

In der Ausbildungshalle der Index-Werke läuft der Unterricht weiter – in kleinen Gruppen und mit reduzierten Arbeitsplätzen.

► Auszubildenden in festen Gruppen regelmäßig im Betrieb sein konnten. Doch wie gelang der Unterricht an den anderen Tagen? Direkt nach dem Lockdown und der Betriebsschließung organisierte ein Teil der Ausbilder die Erstversorgung der Azubis. Das hieß zunächst: Material für eine Woche zusammenstellen, Papierstapel kopieren und verschicken – an 122 Industrie- und Zerspanungsmechaniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Technische Produktdesigner, Industrieelektriker und Industriekaufleute. Der Aufwand war enorm.

Kurz darauf schufen sie die IT-Infrastruktur für eine Lernplattform der Nach-

wuchsstiftung Maschinenbau. Die Idee war nicht neu, weshalb sie das Tool innerhalb von fünf Tagen einführen konnten.

Lernplattform als Wissensspeicher

„Wir suchten eine Möglichkeit, unsere Nachwuchskräfte schnell weiter zu unterrichten und zu erreichen“, berichtet Ann-Katrin Gienk, Ausbilderin des ersten Jahrgangs zum Industriemechaniker. VPN-Zugänge waren aus Datenschutzgründen nicht möglich, Informationen über das Intranet kamen demnach nicht an und die Kommunikation über die privaten E-Mail-Adressen funktionierte nicht zuverlässig. „Junge Menschen lesen keine



„Für die Nachwuchswerbung sind die Kontaktbeschränkungen dramatisch.“

SIMONE KUHN

Mails, die sind eher auf Whatsapp unterwegs“, weiß Gienk. Nach zwei Wochen und einige Einführungs-Webinare später hatte jeder Auszubildende zu Hause einen Account für die Lernplattform. Arbeitsaufträge, Arbeitsblätter, Lernkontrollen oder Verlinkungen zu Unterrichtsvideos sind dort unkompliziert zu finden. Allerdings durften die Ausbilder aus Urheberrechtsgründen keine Inhalte aus Büchern nutzen, da das Unternehmen nicht als Bildungseinrichtung gilt. Also bestellten sie kurzerhand die benötigten Bücher und schickten sie den Azubis.

„Die Kommunikation läuft mittlerweile reibungslos über den Chat oder per Telefon“, sagt Jan Weller, Ausbilder für das zweite Ausbildungsjahr der Elektroniker und Industrieelektriker. Er und seine Kol-



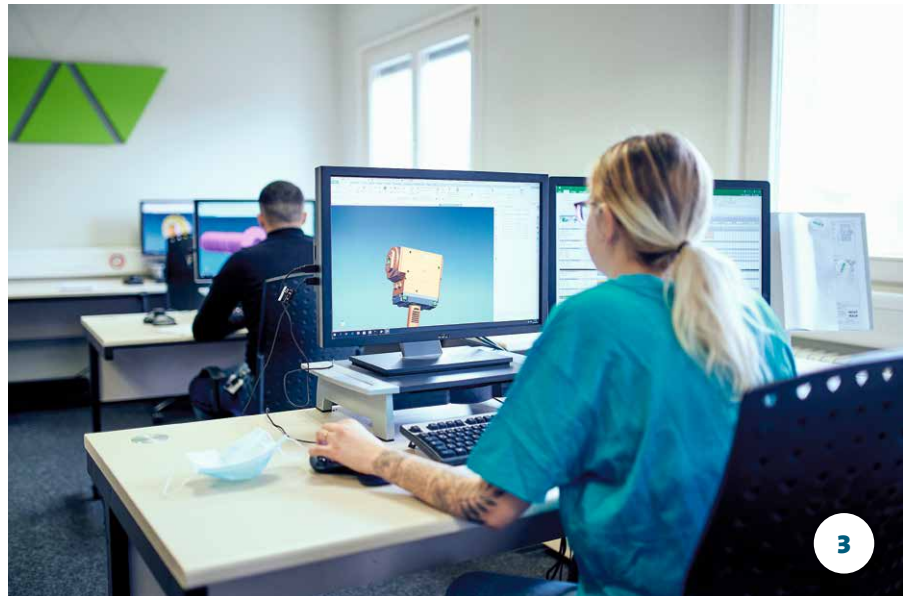
legen laden die Materialien hoch, sehen die Lernfortschritte und wickeln Lernkontrollen digital ab. Das Handling sei komfortabler und effizienter als die analoge Variante mit Papier, stellt der 35-Jährige fest. Ein weiterer Pluspunkt: das integrierte digitale Berichtsheft, auf das sowohl die Azubis als auch die Ausbilder Zugriff haben. Damit haben die Esslinger Maschinenbauer den Grundstein für eine digitalisierte Ausbildung bei Index gelegt – in rasender Geschwindigkeit. Den Stolz



2



5



3

1 — Manuel Scheifele absolviert die Ausbildung zum Industriemechaniker mit der Zusatzqualifikation zur Elektrofachkraft.

2 — Ausbilder Rainer Säuberlich (rechts) betreut Danny Reutner am Elektropneumatikgestell auf die Abschlussprüfung zum Industriemechaniker vor.

3 — Die technischen Product-design-Azubis entwickeln Produkte und technische Zeichnungen an acht CAD-Arbeitsplätzen.

4 — Manuel Scheifele (links) bearbeitet mit Ausbilder Jan Weller im Dreh-Fräs-Zentrum die großen Werkstücke.

5 — Sophie Ehrhardt, im ersten Lehrjahr zur Industriemechanikerin, bearbeitet ein Werkstück an einem Elektronikarbeitsplatz in der Ausbildungshalle.

ergänzt sie. Zukünftig wollen sie die Lernplattform auch für die einzelnen Fachbereiche nutzen. Die Auszubildenden wechseln im zweiten Jahr in die Montage und die Fertigung. Die Idee sei, einen Aufgaben-Pool anzulegen, um sich auf die neuen Betriebsbereiche vorzubereiten. Langfristig soll sich die Plattform zu einem Wissensspeicher entwickeln, der kontinuierlich gefüllt wird. Auch intern produzierte Filme, die etwa den Aufbau eines Schaltschranks zeigen, oder Live-Übertragungen aus der Ausbildungswerkstatt sind geplant.

Pinke Herzen fürs Recruiting

Die Werkbänke und Elektroarbeitsplätze sind mittlerweile fast leer. Gebratene Maultaschen und Kartoffelsalat warten in der Kantine, einem einladenden Flachbau zwischen den Hauptgebäuden. Die Sitzplätze sind gesperrt und die Gerichte „to-go“. Sophie Ehrhardt, Industriemechanikerin im ersten Ausbildungsjahr, stört das nicht. Sie findet es wichtig, dass es dieses Angebot überhaupt gibt. Trotz Corona fand zu Beginn ihrer Ausbildung die traditionelle Einführungswoche statt. Zwar verkürzt und aufgeteilt in zwei Gruppen, doch, „dieses erste Kennenlernen und Zusammenfinden am Breitenauer See mit Übernachtung und gemeinsamem Kochen war ein prima Einstieg“, berichtet die angehende Industriemechanikerin.

Im September zum Ausbildungsstart spielten die Inzidenzwerte mit, beim ▶

Das Team

Die Leiterin der Ausbildung, **Simone Kuhn**, betreut mit **zehn Ausbildern** aktuell 114 Auszubildende und acht dual Studierende. Sie organisieren einwöchige Praktika und Betriebsdurchläufe für studieninteressierte Schülerinnen und Schüler. Gemeinsam entwickeln sie Ideen für die Nachwuchswerbung, Recruiting-Veranstaltungen und interne Vertiefungskurse wie Teambuilding oder Sprachkurse. Teil der interdisziplinären und praxisnahen Ausbildung sind reale Aufträge, die sie koordinieren.

6 — Die Azubis der Index-Werke werden in reale Aufträge eingebunden.

7 — Starkes Team: Ausbildungsleiterin Simone Kuhn (Mitte) mit Ausbilder Jan Weller und Ausbilderin Ann-Katrin Gienk.



6



7

► Girls' Day im April waren sie zu hoch. Girls' Day – das heißt bei Index normalerweise: ein Tag, 20 interessierte junge Frauen, Kennenlernen, Rundgang, Ausbildungswerkstatt. Und schließlich das Highlight: selbst schrauben, bohren, löten. Die Ausbilder denken sich dafür passende Projekte aus, etwa, ein Herz auf einen pinken, in 3D-Druck erstellten Sockel, umrahmt von einem Metallrevolver, montieren – samt Leuchtdioden und eingraviertem Namen. Doch auch beim Recruiting lassen sich Kuhn und ihr Team Pandemie-konforme Lösungen einfallen. Und so konzipierten sie das pinke Herz dieses Jahr als Do-it-yourself-Set für die Teilnehmerinnen zu Hause. Knopfzellen, Schalter, Streckverbindungen und Klemmen kamen per Post und die Kommunikation lief via Videokonferenz. „Für die Nachwuchswerbung sind die Kontaktbeschränkungen dramatisch, denn wir erreichen die Schülerinnen und Schüler

schlechter“, sagt Kuhn. Der Bedarf ist unverändert, denn trotz Pandemie und Kurzarbeit bleibt die Anzahl der Ausbildungsplätze bei Index stabil.

Karrieremesse digital

Die Ausbildungsleiterin weiß: „Ein Montageprojekt zu Hause ersetzt natürlich nicht die persönlichen Begegnungen, die Atmosphäre bei uns, die Haptik der Maschinen, den Geruch von Metall.“ Dabei sind das wichtige Erfahrungen und Erlebnisse, die die Berufswahl von Schulgängern beeinflussen. Um die Schulen dennoch zu erreichen, verschickt ihr Team beispielsweise Grüße samt USB-Sticks. Darauf gespeichert sind Videos der Auszubildenden, die ihre Ausbildung vorstellen und über ihre Erfahrungen sprechen. Auch war Index kürzlich mit einem virtuellen Messestand bei der „Karrieremesse der Esslinger Zeitung“ dabei. Es war das erste Mal, rund 800 Besucherinnen und Besu-

IN ZAHLEN

114

Auszubildende sind aktuell bei den Index-Werken beschäftigt, das entspricht einer Ausbildungsquote von 6 Prozent.

15,6%

der Azubis bei den Index-Werken sind weiblich.

9 Wochen

betrug die maximale Zeitspanne im häuslichen Lernen seit dem ersten Lockdown.

cher klickten sich durch die Messestände, schauten die Unternehmensfilme an und knüpften Kontakte. Kuhns Fazit ist eindeutig: „Das war eine wichtige und positive Erfahrung, wir haben unsere Zielgruppe definitiv erreicht. Aber eine reale Messe kann solch ein Online-Event keinesfalls ersetzen, zukünftig jedoch sinnvoll ergänzen.“

Deshalb, räumt sie ein, wolle sie alles versuchen, um eine der wichtigsten Recruiting-Veranstaltungen möglich zu machen: ein Schülerpraktikum. Es gibt bereits eine Warteliste mit potenziellen Teilnehmenden und sobald es der Inzidenzwert zulässt, ist sie startklar. Dann wandern die Auszubildenden für eine Woche ins Homeoffice, denn die Arbeitsplätze sind rar.

Ebenso wichtig ist ihr das persönliche und physische Vorstellungsgespräch mit den Nachwuchskräften. Sie habe extra eine Plexiglasscheibe in ihrem Büro anbringen lassen. Kürzlich liefen die letzten Gespräche für den neuen Jahrgang, der im September startet. Dann wird der Umgang mit der Lernplattform selbstverständlich dazugehören. ▀



Stefan Grötzschel

Telefon +49 69 6603-1343
stefan.groetzschel@vdma.org



Link
go.vdma.org/ryfpv