



Lehrlingsrekrutierung; zuerst investieren, dann profitieren

Referat Jürg Bernhard, Sanitärtag 2017

Ich mache mir Sorgen

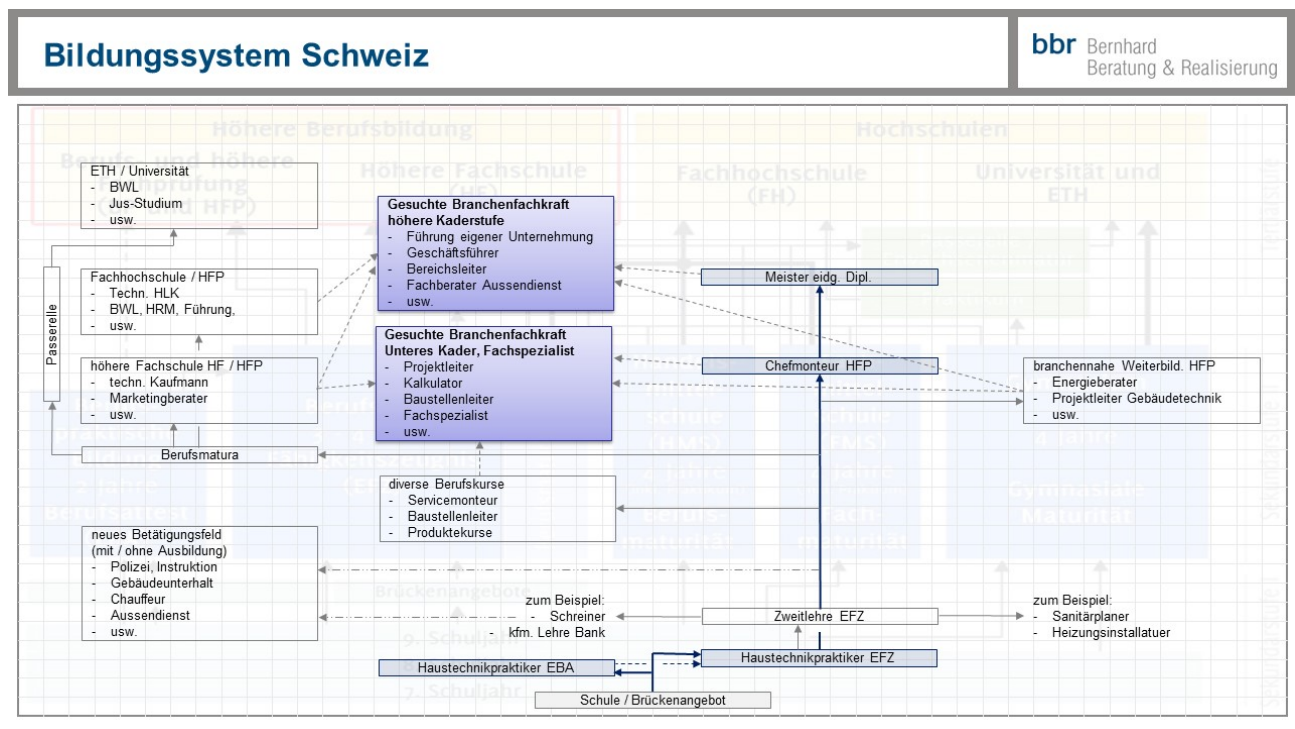
Ich mache mir Sorgen um unseren Berufsnachwuchs. Einerseits höre ich, dass die Durchfallquoten bei den Abschlussprüfungen sehr hoch liegen, bei bis zu 40-50%. Andererseits steigt der Druck von Eltern, Lehrern, Berufsberatern usw., dass Jugendliche den Weg ans Gymnasium wählen sollten und wenn es dazu nicht reiche, so sollten sie doch wenigstens "etwas Rechtes" lernen, KV, Elektronik, Informatik oder so was.

Das ist, aus meiner Sicht, der falsche Weg und stellt für unser Handwerk ein grosses Problem dar.

Ich denke, dass der Weg und die Möglichkeiten über die Berufslehre zu wenig bekannt sind und wir müssen als Lehrbetriebe diesen Weg und seine Möglichkeiten und Chancen besser bekannt machen, bei Schülern, Eltern, Lehrern, Berufsberatern und sonstigen Einflussträgern.

Wir müssen aufzeigen, dass der Weg über die Berufslehre, gerade auch im Sanitär- oder Heizungsgewerbe, der Königsweg mit unendlichen Möglichkeiten ist.

Unser Bildungssystem kurz aufgezeigt



Wenn wir diese Möglichkeiten nicht mit grossem Engagement bekannt machen, wird uns der gute Berufsnachwuchs in den nächsten Jahren endgültig ausgehen und uns allen ist klar: Wenn uns heute der Berufsnachwuchs fehlt, so fehlt uns morgen das Kader! Sie merken, es geht mir nicht nur um die Jugendlichen, es geht mir recht eigennützig auch um uns als Unternehmer.

Nebst dem Bekanntmachen der Berufsattraktivität orte ich noch viel Potenzial bei der Gewinnung und Ausbildung unseres Nachwuchses, und zwar nicht nur in den Schulen, sondern vor allem auch in unseren Betrieben.

Es muss uns gelingen, die Anwerbung und Ausbildung lehrlingsgerechter, aber auch professioneller zu gestalten. Entschuldigen Sie bitte, ich werfe Ihnen, als engagierte Zuhörer hier im Raum, natürlich nicht Unprofessionalität vor. Ich weiss aber, dass es solche Unternehmen gibt.

Einleitend habe ich gesagt, dass ich über Ideen und Denkansätze zur Thematik „Lehrlingsausbildung“ sprechen werde. Eins noch vorweg: Wenn wir von unseren Lernenden profitieren wollen, so müssen wir zuerst in sie investieren! Ich denke, dass wir diesen Profit nicht kostenlos erhalten können.

Die Ansprache der Jugendlichen muss jugendgerecht sein

Wir dürfen und können die Jugendlichen und die Erwachsenen nicht über die gleichen Kanäle und mit der gleichen Sprache ansprechen.

Die Ansprache muss „zweikanalig“ geschehen:

- Kanal 1, der Jugendkanal
 - Jugendgerechte Medien wie Instagram, WhatsApp, Facebook, usw.
 - Keine tiefe Vergangenheit, keine ferne Zukunft! Der Jugendliche interessiert sich wenig dafür, dass das Unternehmen seit 125 Jahren in der 6. Generation geführt wird. Auch die Tatsache, dass er mit 40 und 50 Jahren noch ein gesuchter Berufsmann sein wird, ist für den Jugendlichen von geringem Interesse.
 - In jugendgerechter Sprache: 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. Der Bewerbungsanlass muss nicht zwingend aufzeigen, dass da Rohre gepresst und Apparate montiert werden. Vielmehr muss der Anlass aufzeigen, dass im Beruf mit anspruchsvollen Maschinen und neuzeitlichen Geräten gearbeitet wird. Ein solcher Anlass muss in erster Linie, natürlich berufsbezogen, Fun vermitteln!
- Kanal 2, der Eltern- und Erwachsenenkanal
 - Erwachsenengerechte Informationen wie Zukunftschancen, Bodenständigkeit und Verlässlichkeit, usw. müssen hier bekanntgemacht werden.
 - Die Informationen müssen über erwachsenengerechte Kanäle gesendet werden, das sind Flyer, Inserate, E-Mails, usw.

Einbindung der eigenen Leute

Binden Sie Ihre eigenen Leute in die Lehrlingsfindung ein. Das sind vermutlich weniger die langgedienten Würdenträger im Unternehmen, das sind viel mehr die aktuellen Lehrlinge und die jungen Mitarbeiter. Diese Leute haben aktive Kontakte zu den Jugendlichen und können in jugendgerechter Sprache die Vorzüge des Berufes vermitteln.

Unsere jungen Berufsleute müssen aber für diese Aufgabe sensibilisiert, ausgerüstet und eventuell bei Erfolg auch belohnt werden. Vergessen Sie das Argument "Das muss doch selbstverständlich sein, das gehört doch einfach dazu." Das ist leider nicht so und geschieht nur in unseren Unternehmerköpfen so.

Schnupperlehre als Erfolgserlebnis

Überprüfen Sie doch einmal, wie Schnupperlehren in Ihrem Betrieb ablaufen. Ich bin sicher, dass das sehr strukturiert abläuft. Haben Sie die folgenden Sätze in der ersten Stunde der Schnupperlehre auch schon gehört:

- "Scheibe, dich habe ich ganz vergessen!"
(Aussage des Chefs, welcher sich nicht notiert hatte, dass der Schnupperlehrling heute beginnt.)
- "Aber sicher nicht schon wieder so ein Grünschnabel auf meiner Baustelle, den kann jetzt mal ein anderer nehmen!"
(Monteur, welcher ziemlich kurzfristig erfährt, dass er diese Woche einen Schnupperlehrling "mitnehmen muss".)
- "Du gehst diese Woche mit Fritz auf die Baustelle XY. Melde dich dann am Freitag um 16.30 bei mir und berichte, ob es dir gefallen hat!"
(Der Lehrling hilft die ganze Woche bei der Erstellung einer Kellerverteilung in einem Industriegebäude.)
- usw.

Die Schnupperlehre ist die erste Gelegenheit Berufsleute in einem möglichen, künftigen Berufsumfeld kennenzulernen. Diese Chance sollten wir ernst nehmen und die Schnuppertage entsprechend professionell planen und seriös durchführen.

Ziel der Schnupperlehre

- Dem Jugendlichen einen umfassenden Einblick in die Unternehmung, aber auch in den Beruf geben.
- Evaluation der Schnuppertage im Hinblick auf einen geeigneten und motivierten Lernenden.
- Überprüfung, ob die vorher bestimmten Kriterien bei diesem Jugendlichen erfüllt sind.
- Der Jugendliche soll die Schnupperlehre mit spannenden Eindrücken und positiven Erfahrungen beenden.

Ablauf der Schnupperlehre

- Vor der Schnupperlehre
 - Der Kandidat soll eine kurze Bewerbung mit folgenden Inhalten schreiben:
 - Angaben zur Person und zu den Familienverhältnissen
 - Wie schätzt der Jugendliche seine Leistungen in der Schule ein? Seine Begründungen?
 - Wie verbringt der Jugendliche seine Freizeit?
 - Warum möchte er diesen Beruf kennenlernen und eventuell darin eine Lehre absolvieren?
 - Was weiss er schon über den Beruf?
 - Wie möchte er für die Leistungen während der Schnupperlehre entschädigt werden?
- 3 – 4 Tage vor Beginn der Schnupperlehre erhält der Kandidat einen Informationsbrief mit folgenden Inhalten:
 - Beginn und Ende der Schnupperlehre (Zeit, Datum)
 - Ort mit Adresse und genaue Arbeitszeiten
 - Verpflegungsmöglichkeiten (Pausen, Mittag)
 - Inhalte und Tätigkeiten während der Schnupperzeit
 - Ansprechpartner während der Schnupperlehre
 - erwünschte Kleidung für die Schnupperlehre (Denkansatz: Firmenshirt mit Firmenlogo und Aufdruck „Ich bin ein Schnupperlehrling“, natürlich cool gemacht..)
 - Znüni, Zmittag (oder Sackgeld dafür), könnte von uns gesponsert und als Entschädigung deklariert werden
 - Schreibblock, Schreibzeug, Doppelmeter
- Ein junger Mitarbeiter wird instruiert, wie er den Schnupperlehrling am ersten Arbeitstag in Empfang nehmen und nach der „Arbeitsvergabehektik“ zu seinem Chef/ Ansprechpartner begleiten wird.

- Am ersten Tag
 - Empfang und Information
 - Der Schnupperlehrling wird durch den jungen Arbeitskollegen in Empfang genommen (mit Handschlag begrüßen, sich kurz vorstellen) und gegebenenfalls schon einigen Mitarbeitern vorgestellt.

 - Nachdem der Schnupperlehrling zum Chef/Ansprechpartner begleitet worden ist, führt dieser ein kurzes Gespräch mit ihm:
 - Begrüssung
 - Besprechung des Bewerbungsbriefes
 - Informationen über den Ablauf der Schnupperzeit
 - Ansprechpartner
 - Tätigkeiten auf der Baustelle (wo, mit wem, was, usw.)
 - Tätigkeiten im Betrieb (Übungen)
 - Anforderungen an Tagesbericht/Wochenbericht

- Während der Schnupperzeit
 - Während der Schnupperzeit durchläuft der Kandidat verschiedene, vorgeplante Stationen, in welchen er den Beruf kennenlernen kann.
 - Vermutlich ist es sinnvoll, wenn er während dieser Zeit, der Schnupperlehre durch einen jungen Mitarbeiter begleitet wird. (Was nicht heisst, dass der SL nur bei diesem einen Begleiter bleibt!)

- Abschluss der Schnupperlehre
 - Am letzten Nachmittag der Schnupperlehre hat der Schnupperlehrling Gelegenheit, seine Arbeitseinträge zu bereinigen und den Schlussbericht abzufassen.
 - In einem Abschlussgespräch werden folgende Punkte besprochen:
 - spontane Eindrücke aus der Schnupperzeit (positive, negative)
 - Besprechen der Arbeitseinträge
 - finale Beurteilung durch den Vorgesetzten
 - Klären, ob ein Lehrverhältnis in Frage kommt (aus Sicht beider Seiten!)
 - weiteres Vorgehen planen
 - Nachfragen, ob er die Schnupperlehrstelle weiterempfehlen wird

Der Vertragsabschluss

Der Vertragsabschluss sollte mehr sein, als die Zusendung des Lehrvertrages zur Unterzeichnung.

Zur Unterzeichnung des Lehrvertrages werden die Eltern/Elternteil eingeladen. Anlässlich der Unterzeichnung werden die gegenseitigen Erwartungen geklärt:

- Erwartungen an den Lernenden
- Erwartungen an die Eltern/gesetzlichen Vertreter
- Erwartungen bezüglich Kommunikation und Information während der Lehrzeit
- Was können der Lernende und die Eltern vom Lehrbetrieb erwarten

Es besteht eine entsprechende Checkliste zu diesem Thema.

Die gegenseitigen Erwartungen werden als Zusatz zum Lehrvertrag von allen Parteien unterzeichnet. Ob dieser Zusatz rechtlich durchgesetzt werden kann oder könnte, ist gar nicht so relevant, es geht dabei mehr um eine Klärung mit emotionaler Bindung.

Die Lehrzeit

Grundsätzlich möchte ich hier nicht vertiefter auf die Details der Lehr- und Ausbildungszeit eingehen.

In der Folge einfach ein paar Denkansätze, welche aus meinen Erfahrungen mit Lehrbetrieben und Lernenden entstanden sind.

- Lehrbucheinträge
 - Die Lehrbucheinträge sind vielfach ein Ärgernis für den Lehrverantwortlichen, aber auch für die Lernenden. Ich habe festgestellt, dass die Lernenden aber oft gar nicht oder zu wenig über die Anforderungen, den Nutzen und die Erstellungstechnik eines solchen Eintrages instruiert wurden.
Da ich in den Einträgen einen grossen Nutzen sehe, würde ich die Instruktionen nicht der Berufsschule oder den ÜK-Instruktoren überlassen. Diese Aufgabe ist aus meiner Sicht eine Chef- oder Lehrlingsbeauftragten-Aufgabe.
 - Ein paar Hinweise zur Erstellungstaktik gibt es in Form einer Checkliste.
 - Und übrigens: Ein Eintrag pro Monat reicht aus meiner Sicht völlig aus, dies nach dem Motto „Qualität vor Quantität“. Bei einer Lehrzeit von 3 Jahren ergibt das immerhin 36 qualifizierte Einträge.
- Lehrplan soll bekannt sein
 - Ich mache die Erfahrung, dass die Monteure nicht oder ungenügend informiert sind, was ein Lernender nach dem ersten, dem zweiten und dem dritten Lehrjahr wissen und können muss.
 - Ich empfehle Ihnen, die Lehrpläne, welche ja vorhanden sind und die Grundlage des Ausbildungsstandes bilden, für alle zugänglich irgendwo in der Firma auszuhängen. Besprechen Sie die Lehrpläne zu festgelegten Zeiten mit Ihren Monteuren eventuell kombiniert mit einer Instruktion und Information, welche Verantwortung die Ausbilder der Lernenden zu tragen haben.
- Lehrziele definieren
 - Grundsätzlich sollte ein Lernender nach einem oder nach zwei Jahren gewisse Arbeiten selbständig und verlässlich ausführen können. Dies stärkt das Selbstvertrauen des Lernenden und schafft Mehrwert für die Unternehmung.
Warum definieren wir nicht Lernziele, welche wir mit dem Lernenden nach dem ersten und nach dem zweiten Lehrjahr definitiv erreichen wollen. Diese Lernziele sind schriftlich festgehalten und dann für den Lernenden, aber auch für seine/e Lehrmeister zwingend zu erreichen.
Bei der Festlegung dieser Lernziele achte ich nur bedingt auf den Ausbildungsplan. Es geht vielmehr darum, „das muss mein Lernender nach dem ersten Lehrjahr können!“
 - Solche Lernziele könnten sein:
 - Nach dem ersten Lehrjahr
 - Der Lernende kann Stundenrapport und Regierapport selbständig und richtig erfassen.
 - Der Lernende kann selbständig die Einlagen für ein „Einfamilienhaus“ nach Vorfabrikationsplan erstellen inkl. Rüsten/Bereitstellen des Montagematerials.
 - Der Lernende kann Apparateanschlüsse (KW, WW, SW) im Rohbau messen, vorbereiten und installieren.
 - Nach dem zweiten Lehrjahr
 - Der Lernende kann eine Verteilbatterie gemäss Vorgaben messen, rüsten, zusammenstellen und installieren.
 - Der Lernende kann eine einfache Baustelle nach Vorgaben einrichten:
 - Baustellenmagazin
 - Maschinen
 - Materialstock.

- Der Lernende kann gängige Apparate und Garnituren selbständig und fachgerecht installieren.
- Stellen Sie sich vor, Ihre Lernenden könnten nach dem ersten und zweiten Lehrjahr diese Arbeiten gemäss Lernziel sicher und eigenständig ausführen. Das würde das Verantwortungsbewusstsein und das Selbstwertgefühl Ihrer Lernenden stärken, vor allem aber auch der Unternehmung einen grossen Mehrwert schaffen.
- Stichwort „Lehrlingsausbildner“
 - Machen Sie Ihre Mitarbeiter zu Lehrlingsausbildnern! Ich stelle immer wieder fest, dass sich die Monteure Ihrer Aufgabe als Ausbildner nicht oder zu wenig bewusst sind. "Für die Ausbildung der Lernenden ist bei uns der Fritz zuständig, da mache ich nichts!" Das höre ich von Monteuren oft.
 - Nicht jeder Monteur ist geeignet, Lehrlinge auszubilden, das gilt es vermutlich zu akzeptieren.
 - Warum schaffen wir uns nicht pro 2 bis 3 Lernende einen ausgebildeten Lehrlingsausbildner. Dieser wird in der Ausbildung Jugendlicher entsprechend befähigt und ausgebildet. Damit meine ich nicht den Lehrmeisterkurs usw. Es geht einfach darum, dass diese Person die Anforderungen der Ausbildung zum jeweiligen Zeitpunkt der Ausbildung kennt.
 - Im Speziellen muss dieser Lehrlingsausbildner im Umgang mit Jugendlichen geschult und sensibilisiert werden. Eine solche Ausbildung muss nicht Tage gehen, viel mehr verspreche ich mir von einem Sensibilisierungsworkshop, welcher die Person auf ihre Aufgabe vorbereitet.
 - Wichtigste Voraussetzungen sind die persönliche Begeisterung für den Beruf und der Wille und die Bereitschaft, den Lernenden den Beruf ganz gezielt, jugendgerecht und mit der entsprechenden Sensibilität beizubringen.
 - Im Alltag ist es dann natürlich so, dass die Lernenden zum Teil mit diesen Ausbildnern unterwegs sind, vielfach aber auch mit anderen Monteuren.
 - Der oder die Lehrlingsausbildner halten einen engen Kontakt zu den Lernenden, überprüfen mit ihnen den aktuellen Ausbildungsstand und erkennen Lücken im Wissen. Sie nehmen sich Zeit, einem Lernenden etwas umfassender und mit mehr Geduld zu erklären und sie tun dies auch mal im Anschluss an die offizielle Arbeitszeit.
 - Sie unterstützen und helfen den Lernenden bei der Erstellung von Arbeitsbucheinträgen und sind auch Freund und Coach im Berufsalltag.

Ich bin überzeugt, dass sich dieses Modell positiv auf die Entwicklung der Lernenden auswirken wird. Es entlastet den Lehrmeister und gibt dem jungen Ausbildner die Gelegenheit, sich mit dieser Zusatzaufgabe zu profilieren. Selbstverständlich wird die Aufgabe im Stellenbeschrieb festgehalten und in einem allfälligen Arbeitszeugnis erwähnt.

- Stichwort „Austauschschüler“, sorry ich meine natürlich "Austauschlehrling"
 - Während der Ausbildung lernt der Lernende normalerweise nur seinen eigenen Lehrbetrieb kennen. Ich stelle es mir für den Lernenden, aber auch für den Lehrbetrieb, bereichernd vor, wenn der Jugendliche während seiner Lehrzeit Einblicke in andere Lehrbetriebe bekommen könnte.
 - Warum sprechen wir uns nicht mit einem oder zwei befreundeten Betrieben ab (es müssen natürlich gute Betriebe sein!) und machen einen Lehrlingsaustausch von 2-3 Wochen, zwei oder drei Mal während der Lehrzeit. Je nach Situation kann das ein Betrieb in der Nähe sein, eventuell aber auch einer etwas weiter weg, dies im Sinne eines "Schüleraustauschs".

Am Ende der Lehrzeit

Eigentlich bin ich der Meinung, dass ein Lehrling direkt nach der Lehre, spätestens aber nach 1 – 2 Berufsjahren den Lehrbetrieb verlassen sollte, um auch andere Betriebe kennenzulernen. Keinesfalls sollten wir aber den Lernenden, mindestens den guten, nach seiner Abschlussprüfung einfach so ziehen lassen. Wir sollten mit ihm seine Ziele und Möglichkeiten ausloten. Wir sollten ihm aufzeigen, wie sein Berufsweg sich nun entwickeln kann.

- Ich rate dazu, mit dem Lernenden folgende Punkte zu besprechen:
 - Wo könnte sein nächster Arbeitsort sein? Eventuell Mithilfe bei der Vermittlung in einen sehr guten Betrieb, bei welchem der junge Berufsmann gute Entwicklungsmöglichkeiten hat. Nutzen Sie dazu Ihr Beziehungsnetz aus der Vergangenheit und der Gegenwart, zum Beispiel Verbandskollegen, ERFA-Gruppen-Kollegen, usw. Öffnen Sie dem Jugendlichen Türen in gute Betriebe!
 - Vereinbaren Sie mit dem Jugendlichen, wie der Kontakt aufrechterhalten bleiben soll. Fragen Sie zwischendurch mal nach, wie es läuft und in welcher Phase seiner beruflichen Entwicklung er sich gerade befindet. Zeigen Sie ihm auf, dass Sie weiterhin Interesse an ihm haben.

Checkliste „Schnupperlehre“

- Ziel der Schnupperlehre
 - Findung eines geeigneten und motivierten Lehrlings.
 - Einen umfassenden Einblick in die Unternehmung, aber auch in den Beruf geben.
 - Überprüfung, ob die vorher bestimmten Kriterien bei diesem Jugendlichen erfüllt sind.
 - Die Schnupperlehre mit spannenden Eindrücken und positiven Erfahrungen beenden.

Ablauf der Schnupperlehre

- Vor der Schnupperlehre wird eine kurze Bewerbung mit folgenden Inhalten geschrieben:
 - Angaben zur Person und zu den Familienverhältnissen.
 - Einschätzung der eigenen Leistungen in der Schule.
 - Wie verbringe ich meine Freizeit?
 - Warum möchte ich diesen Beruf kennenlernen und eventuell darin eine Lehre absolvieren?
 - Was weiss ich schon über den Beruf?
 - Wie möchte ich für die Leistungen während der Schnupperlehre entschädigt werden?
- Informationsbrief 3 – 4 Tage vor Beginn der Schnupperlehre:
 - Beginn und Ende der Schnupperlehre (Zeit, Datum).
 - Ort mit Adresse und genaue Arbeitszeiten.
 - Verpflegungsmöglichkeiten (Pausen, Mittag).
 - Inhalte und Tätigkeiten während der Schnupperzeit.
 - Ansprechpartner während der Schnupperlehre.
 - Erwünschte Kleidung für die Schnupperlehre
(Denkansatz: Firmenshirt mit Firmenlogo und Aufdruck „Ich bin ein Schnupperlehrling“, natürlich cool gemacht.)
 - Schreibblock, Schreibzeug, Doppelmeter
- Am ersten Tag
 - Der Schnupperlehrling wird durch den jungen Arbeitskollegen in Empfang genommen (mit Handschlag begrüßen, sich kurz vorstellen) und gegebenenfalls schon einigen Mitarbeitern vorgestellt.
 - Nachdem der Schnupperlehrling zum Chef/Ansprechpartner begleitet worden ist, führt dieser ein kurzes Gespräch mit ihm:
 - Besprechung des Bewerbungsbriefes
 - Informationen über den Ablauf der Schnupperzeit
 - Ansprechpartner
 - Tätigkeiten auf der Baustelle (wo, mit wem, was, usw.)
 - Tätigkeiten im Betrieb (Übungen)
 - Anforderungen an Tagesbericht/Wochenbericht
- Während der Schnupperzeit
 - Während der Schnupperzeit durchläuft der Kandidat verschiedene, vorgeplante Stationen, in welchen er den Beruf kennenlernen kann.
 - Es ist sinnvoll, wenn er während dieser Zeit durch einen jungen Mitarbeiter begleitet wird. (Was nicht heisst, dass er nur bei diesem einen Begleiter bleibt!)
- Abschluss der Schnupperlehre
 - Am letzten Nachmittag der Schnupperlehre hat der Schnupperlehrling Gelegenheit, seine Arbeitseinträge zu bereinigen und den Schlussbericht abzufassen.
 - In einem Abschlussgespräch werden folgende Punkte besprochen:
 - Eindrücke aus der Schnupperzeit (positive, negative).
 - Besprechen der Arbeitseinträge.
 - Finale Beurteilung durch den Vorgesetzten.
 - Klären, ob ein Lehrverhältnis in Frage kommt (aus Sicht beider Seiten!)

Bewerbungsschreiben für Schnupperlehre

Möglicher Umfang und Inhalt eines Bewerbungsschreibens für die Schnupperlehre

Sehr geehrter Herr Muster

Mein Name ist Ruedi Meier und ich möchte mich gerne für eine Schnupperlehre in Ihrem Unternehmen bewerben.

Ich komme aus der Nachbargemeinde Tiefendorf wo ich auch meine Schulzeit verbracht habe. Ich habe dort 6 Jahre Grundschule und 2 Jahre Realschule besucht. Jetzt bin ich im 3 Realschuljahr.

Aufgewachsen bin ich bei meinen Eltern Ruedi und Rita Meier und ich habe noch zwei jüngere Geschwister, sie heissen Josef und Flavia.

Ich denke ich bin ein guter Schüler, nebst Turnen bin ich im Rechnen und im Werkunterricht recht gut und habe auch entsprechend gute Noten. In Deutsch und in den Fremdsprachen habe ich etwas mehr Mühe, das ist auch an den Noten zu erkennen. Ich lege Ihnen eine Kopie meines letzten Zeugnisses bei.

Im meiner Freizeit spiele ich viel Fussball, ich bin auch Mitglied der ersten Jugendmannschaft des FC Tiefendorf, ich bin dort Stürmer.

Im Winter gehe ich viel mit meinen Kollegen oder mit meinen Eltern zum Skifahren in die Lenk. Mein grösstes Hobby ist aber die Pfadi, ich bin dort Gruppenführer, mein Pfadiname ist „Gorps“.

Warum möchte ich eine Schnupperlehre als Installateur machen? Mein Götti arbeitet ebenfalls auf diesem

Beruf. Er ist Servicemonteur bei der Firma Rohr und Wasser in Ennetbach.

Letztes Jahr durfte ich ihn in den Sommerferien 2 Wochen begleiten und das hat echt Spass gemacht.

Ich könnte mir gut vorstellen, ebenfalls diesen Beruf zu erlernen.

Sie haben gesagt, dass ich Ihnen sagen soll, wie ich für meine Schnupperlehre entschädigt werden möchte. Im Moment spare ich Geld um mir einen Roller zu kaufen, wenn ich dafür einen kleinen Zustupf erhalte, würde ich das natürlich super finden.

Es würde mich freuen, wenn ich die Schnupperlehre bei Ihnen absolvieren darf, ich werde wie abgemacht am Freitagnachmittag mit Ihnen Kontakt aufnehmen.

Mit freundlichen Grüssen

Ruedi Meier

Zusatzvereinbarung zum Lehrvertrag

Zusatzvereinbarung zum Lehrvertrag

zwischen

als Arbeitgeber/in

Name / Unterschrift Vertretung Lehrbetrieb

und

Herrn / Frau

als Lernender / Lernende

Unterschrift Lehrperson

und

Herrn / Frau

als Eltern / gesetzliche
Vertreter

Name / Unterschrift rechtliche Vertretung

Ort / Datum

Gültigkeitsdauer

Dieser Zusatz zum Lehrvertrag hat dieselbe Gültigkeit wie der abgeschlossene
Ausbildungsvertrag für die Lehre.

Er klärt die Erwartungsansprüche an die Lehrperson, dessen Eltern resp. gesetzlichen
Vertreter und dem Ausbildungsbetrieb.

Erwartungsansprüche an den/die Lernende

- Verhält sich im Umgang mit Leuten (intern und extern) manierlich und korrekt.
- Achtet auf angemessene Hygiene und Körperpflege.
- Erscheint pünktlich zur Arbeit, hält die Arbeitszeiten ein.
- Kann der/die Lernende nicht zur Arbeit oder zum Schul- Kursunterricht erscheinen, so meldet sie dies am jeweiligen Arbeitstag persönlich oder vertreten durch die Eltern bis 15 Minuten vor Arbeitsbeginn beim Abteilungsleiter oder Geschäftsführer.
- Sich abzeichnende Absenzen meldet der/die Lernende möglichst frühzeitig beim Abteilungsleiter oder Geschäftsführer.
- Der Konsum von Alkohol und Drogen ist während der Arbeitszeit und innerhalb der Arbeitspausen gänzlich untersagt. Ebenfalls ist das Rauchen während der Arbeitszeit untersagt.
- Der Gebrauch des Handys ist auf den geschäftlichen Bereich zu beschränken, ausgenommen im Notfall oder bei aussergewöhnlichen Situationen.
- Sorgfältiger Umgang mit Maschinen, Geräten und Material, dem Ausbildungsstand entsprechend.
- Führt die angewiesenen Arbeiten sorgfältig und nach bestem Wissen und Gewissen und dem Ausbildungsstand entsprechend aus.
- Hält sich an die entsprechenden Sicherheitsvorschriften und -weisungen.
- Erledigt die Arbeiten nach „Ämtlliste“ umfassend und zeitgerecht, meldet möglichst frühzeitig, wenn die Arbeiten aus einem bestimmten Grunde nicht ausgeführt werden können / konnten.
- Meldet sich unaufgefordert beim Lehrlingsverantwortlichen oder beim Geschäftsführer, wenn zwischenmenschliche oder sonstige Probleme auftauchen, welche die Lehrperson verstärkt belasten und welche er selbst nicht lösen kann.
- Pfl egt die Arbeitskleidung, trägt diese in angemessen sauberem Zustand. Erscheint am jeweils ersten Wochentag in frisch gewaschener Arbeitskleidung.
- Erstellt sauber aufgezeichnete und dargestellte Einträge im Lernportfolio.
Pro Jahr sind gesamthaft 18 Einträge zu erstellen, pro Monat mindestens ein Eintrag. Die gemachten Einträge werden jeweils am 25. (oder dem nächst folgenden Arbeitstag) der lehrlingsverantwortlichen Person (oder Stellvertreter) abgegeben. Wird die Abgabe versäumt oder wurde der Eintrag nicht erstellt, so wird dieser am Abgabetag nach Arbeitsschluss im Betrieb erstellt.
- Besucht die angeordneten und geführten Übungssequenzen in Werkstatt und Büro (in der Regel am Samstagvormittag / gilt nicht als Arbeitszeit) zu den vorgegebenen Zeiten.
- Erstellt die Arbeitsrapporte sorgfältig, umfassend und gibt diese gemäss Anweisung zeitgerecht ab.
- Es wird begrüsst, wenn der/die Lernende beim Erreichen des 18. Altersjahres die Fahrbewilligung für Personenwagen erlangt.

Ergänzungen:

Erwartungsansprüche an die Eltern / ges. Vertreter

- Unterstützt und überprüft wo möglich die Einhaltung der Verhaltenspunkte für die Lernende.
- Wirkt unterstützend und motivierend auf die Lernende.
- Verhält sich gegenüber dem Lehrbetrieb loyal.
- Arbeitet aktiv mit dem Lehrbetrieb zusammen, sucht periodisch, mindestens 1 x pro Jahr den Kontakt zum Lehrbetrieb. Trifft sich jährlich zu einem kurzen Elterngespräch mit dem Lehrmeister oder dem Lehrlingsverantwortlichen.
- Fördert aktiv die Zusammenarbeit Lehrbetrieb, Elternhaus, Lernende.
- Überprüft die Einhaltung der Schulaufgaben und die Einträge im Lernportfolio auf deren Sauberkeit und Umfang.
- Überprüft die Erledigung der Schulaufgaben.
- Stellt sicher, dass die Lehrperson rechtzeitig und in angemessen sauberer Kleidung zur Arbeit erscheint.

Ergänzungen:

Erwartungsansprüche an den Lehrbetrieb

- Unterstützt den Lernenden bei schulischen und fachlichen Problemen.
- Stellt dem Lernenden die Möglichkeit zum Üben und Vertiefen der Berufskennntnisse und Handfertigkeiten zur Verfügung (in der Regel in der Freizeit),(Räume, Infrastruktur, Material).
- Stellt dem Lernende eine Ansprech- und Bezugsperson zur Seite.
- Fördert und unterstützt interne und externe Schulung und Weiterbildung.
- Rüstet den Lernenden mit geeignetem Werkzeug und Berufskleidung aus (Situativ mit Kostenbeteiligung durch die lernende Person).
- Stellt den Kontakt zum Elternhaus her, wenn sich Probleme im beruflichen und privaten Bereich der lernenden Person abzeichnen.

Ergänzungen:

Sonstige Vereinbarungen

Lerndokumentation

Arbeitsbuch-Eintrag 1/2

Sinn und Zweck

- Hilfsmittel an LAP
- Nachschlagewerk → „Betriebsanleitung“
- Repetition von gemachten Arbeiten oder erhaltenen Informationen
- Beweiserbringung, dass ich meine „geforderten“ Einträge selbstständig, „zuverlässig“ und fristgerecht erstelle

Tipp

- Themenbezogenes Inhaltsverzeichnis
 - Arbeiten aus UK
 - Installationstechnik
 - Apparate- /Gerätemontage
 - Arbeitssicherheit
 - Maschinen und Geräte
 - Betriebliche Abläufe
 - Diverses

○ <u>Inhaltsverzeichnis</u>
<u>Installationstechnik</u>
- Waschtischanschl. S12
- Verteilbatterie S22
- usw.

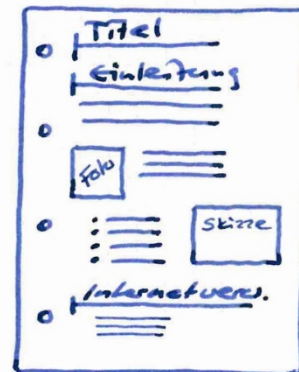
- Themenpat führen
 - Themenbereiche als Vorrat für spätere Einträge
 - Arbeitssicherheit → Leitern
 - Lochbohrung in harte Platten
 - Boileranschluss
 - Montage Duofix
 - usw.

Anspruch an Eintrag

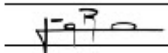
- Klar und aussagekräftig
 - soll als Denkstücker und Anleitung dienen
- Weniger ist mehr
 - lieber nur ein Thema, dieses aber umfassend und richtig
- Ansprechend, guter Mix aus:
 - Text
 - Bildern (Internet, Fotos, usw.)
 - Skizzen
 - Text-/Bildausdrucke aus Internet
- Geplant
 - mit System aufgebaut
 - "Volumengerecht,"
 - "Fristgerecht"

Vorgehen

- Thema festlegen
- Zeit für Eintragserstellung planen
- Informationen beschaffen
 - Erläuterungen vom Fachmann
 - Anleitungen
 - Prospekte / Kataloge
 - Internet / Zeitschriften
- Stichworte aufschreiben
- Blatteinteilung planen
- Eintrag erstellen
- zum Visum vorlegen



Arbeitsbucheintrag

Datum: 14 JULI 2014
Name: FELIX MUSTERMALER
Visum Vorgesetzter: 

DE SAUGBECHERPISTOLE IN DER ZERLEGUNG

ES GIBT DREI VERSCHIEDENE ARTEN UM ZU SPRITZEN, DA GIBT ES DAS NIEDERDRUCK-, DAS HOCHDRUCK- UND DAS HOCHSTDRUCKVERFAHREN,

BEIM NIEDERDRUCKVERFAHREN KENNE ICH DAS GIRO-GERÄT, ES HAT EINEN DRUCK VON UMGEFÄHR 0,5 - 2 BAR, SEINE VORTEILE SIND, DASS ES TRANSPORTFÄHIG, GÜNSTIG IN DER ANSCHAFFUNG UND LEICHT BEDIENBAR IST, ES HAT ABER AUCH NACHTEILE, WIE SEIN PERMANENTER LUFTSTROM, SEINE WENIGEN EINSTELLUNGEN UND ES BILDET IM ERGEBNIS EINE ORANGENHAUT,

ZUM HOCHDRUCKVERFAHREN GEHÖREN DIE FLEISS-, SAUG- UND DRUCKBECHERPISTOLE, DIESE HABEN ETWA EINEN DRUCK VON 2 - 7 BAR, SIE SIND TRANSPORTIERBAR (KOMPRESSOR) ABER TEUER, JEDOCH HABEN SIE VIELE EINSTELLUNGSMÖGLICHKEITEN, SIND FÜR VIELES EINSETZBAR UND ERGEBEN IMMER EIN SCHÖNES ERGEBNIS,

ZUM HOCHSTDRUCKVERFAHREN GEHÖRT DAS AIRLESSGERÄT, ES SPRITZT MIT EINEM DRUCK VON ZWISCHEN 100 - 500 BAR, IN SEINER ANSCHAFFUNG IST ES JEDOCH AUCH SEHR TEUER, ES GIBT NUR WENIGE EINSTELLUNGEN UND MAN SOLLTE ES NICHT FÜR KOMPLIZIERTE TEILE VERWENDEN, DAFÜR IST ES ABER TRANSPORTFÄHIG, HAT EINE GROSSE FLÄCHENLEISTUNG, VERLIERT WENIG SPRITZNEBEL UND MAN MUSS DIE FARBE NICHT VERDÜNNEN,

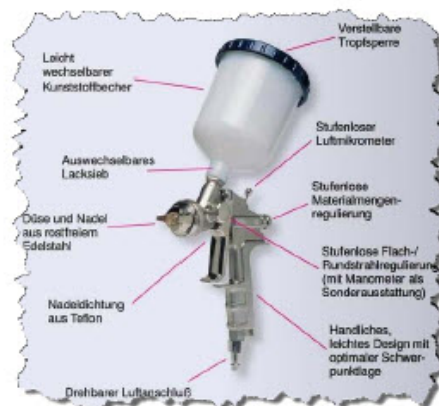
NIEDERDRUCKVERFAHREN

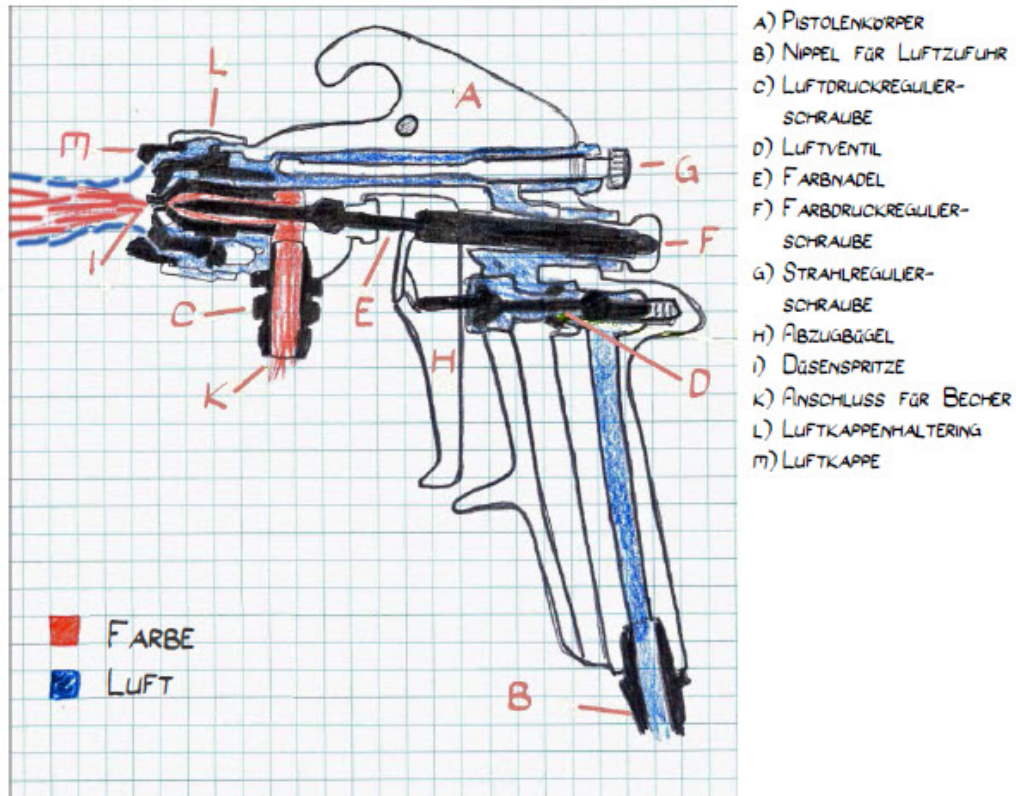


HOCHSTDRUCKVERFAHREN



HOCHDRUCKVERFAHREN





DRÜCKT MAN BEI DER PISTOLE AUF DEN ABZUGBÜGEL (H) SO WIRD ZUERST DAS LUFTVENTIL (D) GEÖFFNET UND ERST DANACH DIE FARBNADEL GEÖFFNET, DIE FARBE WIRD VOM BECHER DURCH DIE DURCHFLESSENDE LUFT ANGESAUGT, DESHALB AUCH SAUGBECHERPISTOLE,

DIE LUFT, DIE AUS LUFTKAPPE (M) STÖMT, ZERSTÄUBT DIE FARBE, WELCHE AUS DER DÜSE (I) KOMMT, LÖST MAN DEN HALTERUNG (L), KANN DER FARBSTRAHL BREIT ODER FLACH GEFORMT WERDEN, IST DIE STRAHLREGULIER-SCHRAUBE (G) ZUGEDREHT, KOMMT KEINE LUFT MEHR HINDURCH UND DER STRAHL WIRD RUND,

AUF MEINER ZEICHNUNG KANN MAN SEHEN, WO DIE LUFT UND WO DIE FARBE IM PISTOLENKÖRPER (A) DURCHGEHEN, ES IST SEHR WICHTIG, DASS MAN DIE PISTOLE NACH DEM GEBRAUCH SAUBERT, DAFÜR NIMMT MAN SE AUSEINANDER UND REINIGT SIE MIT SAUBEREM VERDÜNNER,