

Pilot-Modul: Übergangsmanagement und „Onboarding“ am Lernort BBW (Prävention und Intervention von Dropout)

Themenschwerpunkt (Brainstorming zum Themenkomplex und kurze Skizzierung relevanter Teilaspekte)	• Pre-Preboarding ◦ Wichtiges Thema im BBW ◦ Starke Bewerbung der Maßnahmen in den (Förder-)Schulen, mit Eltern, unter Einbindung der Agentur für Arbeit • zentral: Übergang BVB / Ausbildung • Förderberufsschule / Regel Berufsschule • Differenzierung: Vorerfahrung BBW vs. keine Vorerfahrung BBW → die meisten Azubis haben BBW-Erfahrung! (in Teilen 90% der TN) • Unpassende Zuweisungen ◦ keine ausreichende Berufsorientierung ◦ unpassendes Kammerniveau • Aufnahme direkt in Ausbildung → „eigenes“ Onboarding notwendig?
Problembeschreibung (Welche Problematiken finden sich zu diesem Themenkomplex im Kontext BBW?)	• Schwierigkeit der Integration BVB in Vergleich AE • Alte Verhaltensmuster • Zielgruppen mit mehreren Diagnosen • Viel Input am 1. Tag → Differenzierung • Quereinsteiger während der ersten Ausbildungsmonate ➔ fehlende Informationen / fehlende soziale Integration ➔ besonderer Onboardingbedarf • Onboarding-Konzepte sind häufig auf die ersten Tage/Wochen beschränkt → sollte längere Zeiträume umfassen • Willkommenskultur ist nicht allen bewusst → z. B. Bedeutung von Freundlichkeit, offene Türen etc. (bereichsübergreifend!) • Keine einheitliche, bereichsübergreifende Haltung aller Abteilungen („Für's Wohlfühlen sind die Sozpäd. Zuständig.“) → Fachdienste, Ausbilder:innen, Verwaltung, Gesamtleitung, Hauswirtschaft, etc.
Lösungsorientierung (Sammlung von bereits bestehenden Maßnahmen und Initiativen innerhalb der AGD)	• Einführungstage • Vermittlung von Rechten und Pflichten • Individuelle Maßnahmen notwendig → individueller Onboarding-Plan • JWH (Einzug vor Ausbildungsbeginn) • bei Übergang BvB-Ausbildung: Gemeinsames Übergabegespräch abgebende – aufnehmende Prozesssteuerung • Willkommensveranstaltung, Willkommensgeschenke, Willkommenswoche • Im Aufnahmeprozess die Möglichkeit einer AE offensiv vorstellen und mit der AA abstimmen • In allen Phasen enge Zusammenarbeit mit dem Kostenträger • Haltung im ganzen Haus, auch Haltung der Leitungen → („Die einzig sichere Art, Abbrüche zu vermeiden, ist es, keine TN aufzunehmen.“)
Methoden-Erarbeitung (Einbezug von inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Rahmenbedingungen)	• Konzepte für die Einführungswochen • Frühzeitige Übergabe BVBler • Einarbeitungskonzept Quereinsteiger (z.B. Paten-System → Einbindung von erfahrenen Auszubildenden aus höheren Lehrjahren) • Digitale Lösungsansätze (z.B. App → standortübergreifend; Azubi-Plattform mit wichtigen Informationen zum BBW) • Begleitung bei externer Beschulung • Individuelle Lösungen müssen möglich sein! • Grundlagenschulungen zu Krankheitsbildern etc. für alle Mitarbeitenden (Verständnis für Klientel schaffen) • ICF-Schulung für TN • Strukturierungshilfen (Wochenpläne, Übersichten zur Orientierung, Bezugspersonen-System) • Kuchen beim Einzug ins Internat ☺ • Zielgruppenspezifisches Onboarding → z. B. „ruhige“ Einführungstage (für Menschen mit ASS, Sozialphobie)

Pilot-Modul: Übergangsmanagement und „Onboarding“ am Lernort BBW (Prävention und Intervention von Dropout)

	• Unterschiedliche Informationskanäle → analog / digital
Ablauf (Welche inhaltlichen Aspekte lassen sich fokussieren, welcher zeitliche Bedarf ist bei der Umsetzung einzuplanen?)	• Reha-Konferenzen-Zeiträume • Probezeit (4 Monate) → Entwicklung eines Onboarding-Plans (gruppenbezogen / individuell)
Material (Was benötige ich für die praktische Umsetzung?)	• Technische Ausstattung → Erreichbarkeit von Mitarbeitenden • Personelle Ausstattung ➔ Wer ist für den Onboarding-Prozess verantwortlich? ➔ Welche Abteilungen beteiligen sich am Onboarding-Prozess?
Einrichtungsspezifische Adaptionen (Wie lässt sich das Modul einrichtungsspezifisch anpassen? Welche Möglichkeiten bietet das Modul für die Zusammenarbeit zwischen berufsschulischer und betrieblicher Seite?)	