

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

Themenschwerpunkt (Brainstorming zum Themenkomplex und kurze Skizzierung relevanter Teilaspekte)	<ul style="list-style-type: none"> • Onboarding
Problembeschreibung (Welche Problematiken finden sich zu diesem Themenkomplex im Kontext BBW?)	<ul style="list-style-type: none"> • TN fühlen sich nicht wohl • besonders schwierig: Lernort Wohnen (Wohnsituation, gemeinsames Wohnen) • großer Unterschied zwischen BvB-TN und TN, die über eine Kurzzeitmaßnahme oder direkt kommen • Unterschied Anforderungen BvB und Ausbildung: deutlich höhere Anforderungen in der Ausbildung • neue Ansprechpartner:innen • früher morgendlicher Arbeitsbeginn, langer Arbeitstag + evtl. Fahrtwege • viele Veränderungen – neuer Arbeitsplatz, neue Menschen, soziale Beziehungen sind oft wichtiger als Ausbildungsinhalte • Stigma („Azubi im BBW“) • fehlende Handlungsmaßnahmen bei Fehlzeiten • fehlende Selbstständigkeit, sehr enge Betreuung würde gebraucht, die aber nicht geleistet werden kann • Schwierigkeiten fallen zu spät auf, weil die enge Betreuung nicht gewährleistet werden kann • fehlende Infos aus der Vorgänger-Maßnahme • Einschätzung der Ausbildungsreife ist in den Maßnahmen unterschiedlich /Ausbildungsreife wird unterschiedlich eingeschätzt • sehr unterschiedliche Herkünfte/Backgrounds (Wohnort, Schullaufbahn, soz. Umfeld etc.) • sehr unterschiedliche Bedarfe (schwer einzuschätzen), besonders im Bezug auf soz. Settings (ASS) • Innerhalb einer Diagnose gibt es sehr unterschiedliche Bedürfnisse → sehr heterogene Gruppen • Verständnis für individuelle Bedürfnisse schaffen • Charakter einer Pflichtveranstaltung → motivieren • neuer Lebensabschnitt! (ganzheitliche Perspektive) • Mix aus BvBlern und ganz „neuen“ Azubis → unterschiedlicher Wissensstand • Übergangsgespräch für den Wechsel von BvB in Ausbildung → Keine Differenzierung, ob Auszubildende zuvor in der BvB waren oder nicht. • Oftmals wirft es ein schlechtes Bild auf das BBW, wenn TN nach der BvB dann bereits nach vier Wochen die Ausbildung im BBW abbrechen → Vorschlag: Vorab die Erwartungen der TN und der Ausbilder:innen miteinander abgleichen
Lösungsorientierung (Sammlung von bereits bestehenden Maßnahmen und Initiativen innerhalb der AGD)	<ul style="list-style-type: none"> • Azubi-Starter-Fahrt • Starter-Tage • Willkommensfest – Vorstellung von Unterstützungsmöglichkeiten, Wo finde ich -was – im Rahmen von Rallye u.ä. • Frühstück am 1 Tag, im Ausbildungsbereich • Ruhige Aufnahme“ am Tag vorher • Infomappen mit Fotos aus den Werkstätten, Informationen zur Ausbildung (z.B. Orga, Lehrgänge etc.). • Onboarding-Konzept für die ersten 2 Wochen in Zusammenarbeit der AB mit dem sozialen Dienst • Patenkonzept

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

	<ul style="list-style-type: none"> • Azubi-Starter-Tage • probezeitbegleitende psychologische Gruppenangebote • Infos über Seelsorge-Team • Wochenreflexion mit den Ausbildern • gemeinsames Grillen, gemeinsames Frühstück • Buddy-Konzept • „Einführungstage“ (Ausflüge, gem. Essen, Projektarbeit) → Einbezug aller Beteiligten des Rehateams • Informationsveranstaltung („Sag-mal Reihe“) • Aktionstag („Beweg-dein-Leben Tag“) • gemeinsame Teamgespräche („6 Wochen Gespräch“) • Eltern-OnBoarding, Elterntage <ul style="list-style-type: none"> ➔ Was erwarten wir von den Eltern und was erwarten wir nicht? ➔ Was erwarten die Eltern vom BBW? • vermehrt Einzelgespräche • Informationsmaterial • Besuch externer Berufsschulen während der BvB • Ausbilder:innen sind häufig vorrangig für das Fachliche zuständig und tun sich daher oft schwer damit, pädagogisch zu handeln → Pädagogische Schulungen der Ausbilder:innen: Ausbilder:innen für das Onboarding ins Boot holen • Schaffung klientelspezifischer Möglichkeiten (z. B. stiller Aufnahmetag bei Personen mit ASS) • Projektarbeit zum Start der Ausbildung: Berufliches Können mit Teambuilding kombinieren
Methoden-Erarbeitung (Einbezug von inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Rahmenbedingungen)	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Aktivitäten • „Willkommensmappe“ • „Willkommenspaket“ (Collegeblöcke, Stifte, Shampoo, Flaschen) • Feier zum Ende der Probezeit / Zwischenprüfung • Kontakt halten im Pre-Boarding Zeitraum • Social-Media Präsens (Podcasts, IG-Seite) → Nachhaltigkeit! • Verankerung auf lange Sicht angelegt (nicht „Kopfgebunden“) • Onboarding über mehrere Monate sehen und dafür entsprechende Maßnahmen umsetzen
Ablauf (Welche inhaltlichen Aspekte lassen sich fokussieren, welcher zeitliche Bedarf ist bei der Umsetzung einzuplanen?)	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird viel umgesetzt, aber manchmal bekommt man mit den Maßnahmen das Kernproblem nicht „zu packen“
Material (Was benötige ich für die praktische Umsetzung?)	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Personal, mehr Zeit, mehr Betreuungsmöglichkeiten • Infomappe Inhalt erweitern • Interne Abläufe verändern (Übergabegespräche) • Übergabebögen • Kriterienkatalog Ausbildungsfähigkeit/Checkliste: was können sie und auf welchem Niveau (fachspezifisch) • Pädagogische Schulung der Ausbilder (z.B. Gesprächsführung) • Gegenseitige Erwartungen von TN, BvB, Schule, Ausbildung abgleichen

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

Einrichtungsspezifische Adaptionen (Wie lässt sich das Modul einrichtungsspezifisch anpassen? Welche Möglichkeiten bietet das Modul für die Zusammenarbeit zwischen berufsschulischer und betrieblicher Seite?)	<ul style="list-style-type: none">• <u>Vorschläge:</u><ul style="list-style-type: none">○ Übergänge von BvB in Ausbildung verbessern (Kriterien für Ausbildungsreife, Anforderungen der Ausbildung)○ Frühzeitiger Besuch der Fachklasse○ Hospitation in Fachklassen und Ausbildungsbereichen○ Einbezug der Eltern