



Projekt
Bildungsmotivation



Ein Gewinn für alle! Das schulische Betriebspraktikum.

Informationen, Tipps und Service für Unternehmen, Betriebe und Einrichtungen



Regionale Arbeitsstellen
zur Förderung von Kindern
und Jugendlichen
aus Zuwandererfamilien



Impressum

Herausgeber



Regionale Arbeitsstellen
zur Förderung von Kindern
und Jugendlichen
aus Zuwandererfamilien

Hauptstelle RAA NRW
Tiegelstraße 27
45141 Essen
Telefon 0201/83 28 302 (-303, -310)
www.raa.de

Alle Rechte vorbehalten

Gefördert vom

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Redaktion Dr. Walid Hafezi, Christa Müller-Neumann,
Brigitte Rimbach

Text Dagmar Grundmann-Isanovic

Fotos Wayne Lichtenberg

Gestaltung www.Grid-Company.com
elixis design creator | reinbold.design

Druck Agence Köln

Auflage 1.000

Erscheinungsdatum Dezember 2007

Inhalt

Vorwort	4
Probieren geht über Studieren! Warum ein schulisches Betriebspraktikum so wichtig für Jugendliche ist	6
Guter Nachwuchs fällt nicht vom Himmel! Warum ein schulisches Betriebspraktikum so wichtig für Betriebe ist	8
So einfach ist es! Voraussetzungen zur Einstellung von Jugendlichen im schulischen Betriebspraktikum	10
Ja oder nein? Sollen wir ein schulisches Praktikum in unserem Betrieb anbieten?	13
Ach übrigens... Infos zur Ausbildungseignung	14
So geht Nachwuchsförderung! Anregungen zum Umgang mit Jugendlichen während des schulischen Betriebspraktikums	16

Vorwort

Viele Betriebe kennen die Situation: Jugendliche stehen vor ihrer Tür und fragen, ob sie ein 14tägiges schulisches Betriebspraktikum antreten können. Und das passt oft nicht, denn:

- ➔ Es gibt einfach zu viel zu tun.
- ➔ Die jungen Leute stehen im Weg.
- ➔ Wie sollen sie in 14 Tagen überhaupt sinnvoll eingesetzt werden?
- ➔ Wer soll sich um sie kümmern?
- ➔ Andere können dies bestimmt besser.

Und deshalb weisen viele Betriebe Jugendliche erst einmal ab. Das ist schade, denn häufig brauchen Unternehmen Nachwuchs und profitieren von jungen Menschen. So erleben Jugendliche bei ihrem ersten Kontakt mit der Arbeitswelt oft schon Hürden, bevor es richtig losgeht.

Die Broschüre macht deshalb Mut, um Hemmschwellen zur Einstellung von Jungen und Mädchen im schulischen Betriebspraktikum abzubauen und bietet Anregungen zur praktischen Nachwuchsförderung.

Die Teams der RAA freuen sich, wenn dies gelingt und wünschen eine gute und ertragreiche Zeit für beide Seiten!

Angebote der Broschüre

Die Broschüre stellt Basisinformationen zum schulischen Betriebspraktikum zusammen. Sie enthält Tipps zum Umgang, zu Einsatzmöglichkeiten und Gesprächen mit Jugendlichen. Dazu werden auch Servicedokumente angeboten, die im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden können:

- ➔ Jugendschutzgesetz
- ➔ Jugendarbeitsschutzgesetz
- ➔ Ausbildungseignungsverordnung
- ➔ „Der Blick in den Spiegel“ - ein Betriebstest
- ➔ Gesprächsleitfäden für Rückmeldungen zum Arbeitsverhalten
- ➔ Beurteilungsmuster



Die Herausgeberin Hauptstelle RAA NRW in Essen

Die Broschüre wird von der zentralen Koordinierungs- und Servicestelle für 27 lokale Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) herausgegeben. Die RAA sind als Service-, Beratungs- und Dienstleistungseinrichtungen in Kommunen und Kreisen tätig. Mit ihren Angeboten verbessern sie die Bildungschancen von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte. Um dies zu erreichen, stehen sie den Jugendlichen selber, aber auch Betrieben, Unternehmen und Einrichtungen, die mit Jugendlichen zu tun haben, zur Seite.

Ach übrigens... „Mein Begleiter“, eine Broschüre für Jugendliche im schulischen Betriebspraktikum.

Für Jugendliche, die ein schulisches Betriebspraktikum antreten, hat die Hauptstelle RAA NRW ebenfalls eine Broschüre herausgegeben. Sie leitet Jugendliche an, im schulischen Betriebspraktikum aufmerksam zu sein und sich gut einzubringen.

Die Broschüre kann unter dem Stichwort „Mein Begleiter im schulischen Betriebspraktikum“ bei der Hauptstelle RAA NRW, Tiegelstr. 27, 45141 Essen von Betrieben angefordert werden.





Probieren geht über Studieren! Warum ein schulisches Betriebspraktikum so wichtig für Jugendliche ist

„Ich kann hier viel ausprobieren und merke, dass mir die Arbeit im Geschäft Spaß macht.“

Dennis, 16 Jahre während des schulischen Betriebspraktikums im Lebensmittelsupermarkt Ankara Pazari, Köln.

„Man kann über Berufe zwar viel lesen, aber wirklich im Geschäft zu stehen, hier die Atmosphäre zu erleben, sich selber auszuprobieren; das ist etwas ganz Anderes!“

Hüseyin Zeren, Inhaber des Lebensmittelsupermarkts Ankara Pazari, Köln, und Praktikumsgeber von Dennis.

Viele Mädchen und Jungen wissen nicht, was sie selber können und was von ihnen auf dem Arbeitsmarkt gefordert wird. Jugendliche aus Zuwandererfamilien oder auch diejenigen, die nicht so gute Schulnoten haben, lassen bei der Berufsfindung schnell den Kopf hängen. Sie denken, dass sie keine Chance haben. Wie sollen sie auch wissen, was sie praktisch können, wenn sie sich bisher nur innerhalb der Schule ausprobieren konnten? Aber auch Schülerinnen und Schüler, denen die Schule leicht fällt, tut es gut, ihre Erfahrungen zu erweitern und in das Erwachsenen- und Arbeitsleben hineinzuschnuppern.

- ➔ **Richtig schwimmen lernt man nur im Wasser!**
Bei der beruflichen Orientierung ist das auch so. Um herauszufinden, welcher Beruf etwas sein könnte, ist der Einblick in die Arbeitswelt unverzichtbar!
- ➔ **Schule und Berufsberatungen können zwar über Berufe informieren, aber der Blick in die alltägliche Arbeitswelt sagt oft mehr als 1000 Worte.**
Oft macht es „Klick“, wenn Jugendliche im Betrieb stehen und sie spüren „Genau, das ist es!“
- ➔ **Hautnah dabei sein!**
Jugendliche müssen erleben und spüren können, was einen Beruf wirklich ausmacht, wie der Arbeitsalltag aussieht, was von ihnen verlangt wird. Nur so entstehen stimmige Vorstellungen vom Berufsleben!
- ➔ **Das schulische Betriebspraktikum ist ein Schnupperkurs ins Erwachsenenleben.**
Mädchen und Jungen bekommen mit, ob sie sich für einen Beruf eignen. Aber sie erfahren auch etwas über die Welt der Erwachsenen, dabei geht es auch um Geldverdienen und Verantwortung.
- ➔ **Jugendliche können herausfinden, ob die Umgebung und das Klima in den von ihnen angestrebten Berufen für sie etwas ist.**
 - Kommen sie mit dem Umgangston auf der Arbeit klar?
 - Stehen sie die Arbeit körperlich und seelisch gut durch?
 - Macht ihnen die Arbeit Freude oder ist sie für sie quälend?

➔ Ein schulisches Betriebspraktikum kann Ängste nehmen, denn vor einem Praxiseinsatz erscheint der Arbeitsmarkt oft unbekannt, undurchsichtig und bedrohlich.

➔ Jugendliche wissen nach dem schulischen Betriebspraktikum besser worauf es ankommt! Mit diesen Erfahrungen können sie selbstbewusster nach Informationen suchen und sich erkundigen.

„Mein schulisches Betriebspraktikum war für mich die 100%ige Bestätigung, dass dies der richtige Beruf für mich ist. Es hört sich komisch an, aber als ich am ersten Tag in den Betrieb kam, die rote Latzhose anzog, die Warenhalle roch und mir ein Kollege auf die Schulter haute, da entstand das Gefühl ‚Hier will ich arbeiten!‘“

Michael M., heute Fachkraft für Lagerlogistik.

„Für mich war immer klar, dass ich nach der Schule Krankenschwester werde. Aber nach zwei Tagen im Praktikum stand fest, dass ich niemals Krankenschwester werde. Ich bin bei jedem Tropfen Blut umgekippt und sobald jemand Schmerzen hatte, bin ich in Tränen ausgebrochen. Am dritten Tag bin ich dann in die Klinikverwaltung gewechselt. Dass mir Verwaltung liegt und Spaß macht, darauf wäre ich vorher nie gekommen, aber es war so und das ist ja jetzt auch mein Beruf geworden.“

Hooma W., heute Verwaltungsfachangestellte.

„Das Praktikum hat mir bestätigt, dass ich Gastronomie mag, auch wenn ich die Arbeitszeiten furchtbar finde. Am meisten hat mich im Hotel interessiert, was sich ‚hinter den Kulissen‘ abspielt. Also Einkauf, Personaleinsatz, Planungen. Ich konnte nach dem Praktikum genauer sagen, was ich beruflich mal machen will und das passte zu meiner späteren Ausbildung.“

Can S., heute Fachmann für Systemgastronomie.



Guter Nachwuchs fällt nicht vom Himmel!

Warum ein schulisches Betriebspraktikum so wichtig für Betriebe ist

„Über ein schulisches Betriebspraktikum lernen wir junge Leute viel besser kennen als über eine Bewerbungsmappe oder ein kurzes Auswahlgespräch. Das sind doch nur flüchtige Eindrücke.“

Josip Jakopin, Geschäftsinhaber Auto-Perfekt, Karosserie-, Lackier- & Mechanik-Fachbetrieb, Troisdorf-Spich.

Betriebe, die über gutes Fachpersonal verfügen, können beruhigt in die Zukunft blicken. Je weniger Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, desto größer ist der Bedarf an jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung im eigenen Betrieb interessieren. Der frühe Kontakt zu Jugendlichen, die gerade auf der Suche sind, ist deshalb ein wichtiger Baustein der eigenen Nachwuchsförderung. Daneben gibt es weitere wichtige Gründe für die Einrichtung eines schulischen Betriebspraktikums:



- ➔ Betriebe, die mit jungen Leuten im Kontakt stehen, bleiben beweglich, da sie sich auf junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen müssen.
- ➔ Sie lernen den Leistungsstand von jugendlichen Schulabsolventinnen und Schulabsolventen aus erster Hand kennen und einzuschätzen.
- ➔ Betriebe, die sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen an Jugendliche wenden, haben „ihre Zielgruppe“ 14 Tage lang im Haus und erfahren Konsumgewohnheiten aus erster Hand.
- ➔ Betriebe, die sich mit dem Gedanken tragen, selber auszubilden, können testen, welche Anforderungen eine Ausbildungsbegleitung mit sich bringt und ob sie dies wollen und anbieten können.
- ➔ Einstellende Betriebe können zukünftige Auszubildende „live“ erleben. So können sie sich ein gutes Bild davon machen, ob sie mal in den Betrieb passen könnten und ihren Anforderungen gut gewachsen sind.
- ➔ Wer betriebsfremden Personen Abläufe und Vorgänge erklärt, stellt fest, wo es „klemmt“ und was sich im Betrieb zur Verbesserung anbietet.



So einfach ist es! Voraussetzungen zur Einstellung von Jugendlichen im schulischen Betriebspraktikum

Die Voraussetzungen, um Jugendlichen ein schulisches Betriebspraktikum zu ermöglichen, sind gering. Auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen sorgen dafür, dass auf Betriebe keine großen Belastungen zukommen, wenn sie Jugendlichen die Tür für ein schulisches Betriebspraktikum öffnen.

Zeitpunkt und Dauer

- ➔ In der Regel finden die schulischen Betriebspraktika in der 9. und 10. Klasse statt. Sie werden von allen Schulformen durchgeführt. Viele Schulen bemühen sich, das Praktikum im Zuge einer frühen beruflichen Orientierung schon frühzeitig anzubieten. Meist sind die Jugendlichen zwischen 14 und 17 Jahre alt.
- ➔ Das schulische Betriebspraktikum dauert 14 Tage und in Ausnahmefällen bis zu drei Wochen.

Status der Jugendlichen während des schulischen Betriebspraktikums

- ➔ Während der Zeit des schulischen Betriebspraktikums sind die Jugendlichen nach wie vor Schülerinnen und Schüler ihrer jeweiligen Schule und gelten nicht als Betriebsangehörige. Allerdings liegt beim Betriebspersonal das Weisungsrecht. Konkret heißt das, dass sie die Jugendlichen anweisen und ihnen die Aufgaben zuweisen. Sie müssen den Jugendlichen keine Zensuren wie in der Schule geben.

- ➔ Ein schulisches Betriebspraktikum muss den Bedingungen des Jugendschutzgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes entsprechen. Zum Arbeitsschutz gibt es oft Merkblätter von den Schulen.



Hier die wichtigsten Inhalte des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf einen Blick:

- Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden in der Woche.
- Einhaltung einer Fünf-Tage-Woche.
- Bei verkürzten Arbeitszeiten an einzelnen Tagen darf die Arbeitszeit an den darauf folgenden Tagen nur auf max. 8,5 Stunden erhöht werden.
- Wenn Jugendliche zwischen 4,5 bis 6 Stunden pro Tag arbeiten, stehen ihnen 30 Minuten Pause zu. Ab 6 Stunden täglicher Arbeitszeit erhöht sich die Pausenzeit auf 60 Minuten. Sie muss am Stück mindestens 15 Minuten betragen und darf nicht in den Randzeiten liegen.
- Überstunden sind nicht erlaubt.
- An Sonn- und Feiertagen gilt Beschäftigungsverbot. Dies gilt allerdings nicht für alle Berufssparten. So sind Gastronomie und Einzelhandel z.B. davon ausgeschlossen.
- Akkordarbeiten gelten als gefährlich und dürfen von Jugendlichen noch nicht übernommen werden.



Das Jugendschutzgesetz sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz können im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden.

Kostenübernahme und Versicherungsschutz

- ➔ Die Jugendlichen haben keinen Anspruch auf Bezahlung, da ihr Aufenthalt im Betrieb / in der Einrichtung als Schulzeit gilt.
- ➔ Sollten im Betrieb Gesundheitszeugnisse erforderlich sein, können die Schülerinnen und Schüler diese vor dem Antritt erwerben. Die Kosten trägt die jeweilige Schule. Dass diese notwendig sind, sollte der Betrieb vor der Einstellung mitteilen.
- ➔ Fahrtkosten zum Betrieb, ab einer Entfernung von 25 km, werden von den Schulen übernommen. Allerdings nur, wenn ein ähnlicher Betrieb nicht ortsnah ein solches schulisches Betriebspraktikum anbietet.
- ➔ Schulische Betriebspraktika gelten als Schulveranstaltungen. Deshalb unterliegen die Jugendlichen auch im Betrieb der gesetzlichen Unfallversicherung. Sollte in Ausnahmefällen eine zusätzliche Haftpflichtversicherung unbedingt erforderlich sein, trägt dies die Schule. Dies muss mit der jeweiligen Schule abgestimmt werden.

Zusammenarbeit mit der Schule

- ➔ Die Schulen bereiten die Schülerinnen und Schüler auf die Zeit in den Betrieben/Einrichtungen vor. Wenn die Jugendlichen ihr Praktikum antreten, wissen sie über das Praktikum, ihre Rechte und Pflichten Bescheid. Dies ist natürlich immer nur im Klassenverband möglich. Persönliche Zielvereinbarungen mit den Jugendlichen sind in Schulen nur selten möglich.
- ➔ Bei Unsicherheiten und Fragen können die schulischen Lehrkräfte kontaktiert werden.
- ➔ Während der Zeit des Praktikums besuchen die Lehrkräfte mindestens einmal den Jugendlichen im Betrieb. Hier sprechen sie mit den Jugendlichen, aber es ist auch sinnvoll, wenn sie sich mit dem Betriebspersonal unterhalten können. Dann besprechen sie, wie das Verhältnis zwischen Jugendlichen und Betrieb sich entwickelt hat, welche Erfahrungen gesammelt wurden und ob ggf. Unterstützung erforderlich ist.

- ➔ Die Schülerinnen und Schüler müssen einen schriftlichen Bericht über die Zeit im Betrieb abliefern. Je nach Schule verläuft dies unterschiedlich. Es kann sein, dass die Jugendlichen dazu Fragen an das Betriebspersonal stellen.
- ➔ Meistens benötigen die Schülerinnen und Schüler keine schriftliche Beurteilung. Einige Schulen haben kleinere Fragebögen entwickelt, um herauszufinden, wie der Praxiseinsatz der Jugendlichen verlaufen ist. Innerhalb dieser Broschüre werden allerdings Anregungen zur freiwilligen Abgabe einer schriftlichen Beurteilung gegeben, da diese für Jugendliche eine hohe Bedeutung bei der Ausbildungsplatzsuche haben kann.
- ➔ Vor Beginn eines schulischen Betriebspraktikums werden keine Arbeitsverträge zwischen Schule und Betrieb abgeschlossen, da die Jugendlichen ja in dem Sinne nur an einer Schulveranstaltung teilnehmen. Die Schulen bestätigen aber in der Regel die oben genannten rechtlichen Bedingungen über entsprechende Bescheinigungen, die den Betrieben über die Jugendlichen am ersten Arbeitstag ausgehändigt werden.



Ja oder nein?

Sollen wir ein schulisches Praktikum in unserem Betrieb anbieten?

„Ich war auch mal jung und habe eine Chance gebraucht! Das habe ich nicht vergessen. Deswegen sage ich meistens ‚ja‘, wenn Jugendliche bei mir das Berufsleben kennen lernen wollen. Ich bin sehr zufrieden und mit Leidenschaft in meinem Geschäft tätig. Ich möchte etwas davon weitergeben und freue mich, dass andere von meinen Erfahrungen lernen können“

Hüseyin Zeren, Geschäftsinhaber des Lebensmittelsupermarkts Ankara Pazari, Köln.

Die folgenden Fragen bieten kleineren Betrieben, die bisher noch kein schulisches Betriebspraktikum angeboten haben, die Möglichkeit einer Selbsteinschätzung. Sie helfen herauszufinden, ob die Betriebe dies leisten können und ob die Jugendlichen im Betrieb ausreichend von dem Praktikum profitieren würden.

Selbsteinschätzung

	ja	nein
In unserem Betrieb arbeiten mindestens drei Personen.		
Mindestens eine Person beherrscht die deutsche Sprache so gut, dass Gespräche mit Lehrkräften möglich sind.		
Im Betrieb steht jemand zur Verfügung, die/der den Jugendlichen die Aufgaben erklären kann.		
Es ist immer jemand da, an die/den sich die Jugendlichen wenden können.		
Im Betrieb können die Jugendlichen grundlegende Arbeitsabläufe eines Berufes kennen lernen.		
Der Betrieb ist älter als ein Jahr.		

Wenn überwiegend „nein“ angekreuzt wird, profitieren Jugendliche nicht genug vom Praktikum in dem Betrieb.

Ach übrigens...

Infos zur Ausbildungseignung

Bei Betrieben, die noch nicht ausgebildet haben, sehen die Fragen der Kammern zur Feststellung einer Ausbildungseignung recht ähnlich aus. Natürlich sind die Anforderungen einer Ausbildungseignung anspruchsvoller, aber sie liegen nicht so hoch, wie viele denken.

Wenn die Jugendlichen im Betrieb ihr Praktikum absolvieren, lässt sich gut herausfinden, ob eine Ausbildung im Betrieb grundsätzlich möglich ist.



Die **Ausbildereignungsverordnung** kann im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden.



- ➔ Betriebe und Unternehmen, die ausbilden wollen, werden von ihren Kammern unterstützt und beraten. Von ihnen wird auch die Ausbildungseignung festgestellt. Bei Betrieben sind dies die Industrie- und Handelskammern, bei Handwerksberufen die jeweiligen Handwerkskammern, bei Ausbildungen im Umfeld von freien Berufen, wie zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte die Ärztekammern, im Umfeld rechtsanwaltlicher Berufe die Rechtsanwaltskammern, usw.
- ➔ Was eine Ausbildung leisten muss, ist genau im Berufsbildungsgesetz (Abkürzung BBIG) festgelegt. Auf dieser gesetzlichen Grundlage beraten die Kammern.
- ➔ Betriebe, die wissen wollen, ob sie eine Ausbildungseignung erhalten können oder was sie dafür tun müssen, können sich über ihre örtlichen Kammern oder die regionalen Agenturen für Arbeit informieren. Die richtigen Ansprechpartnerinnen und -partner finden sich im Internet unter den jeweiligen Kammern unter „Ausbildung“. Wer lieber telefonisch nachfragen möchte, kann sich bei den Kammern mit dem Hinweis „Ich habe Fragen zur Ausbildung“ verbinden lassen.
- ➔ Das Berufsbildungsgesetz beschreibt zwei Arten von Eignung. Die eine bezieht sich auf die Eignung des Betriebspersonals, die andere auf die Arbeitsstätte. Bei Beratungen durch die Kammern werden ähnliche Fragen wie oben im Selbsttest gestellt.
- ➔ Je nach Ausgang der Beratung kann entweder sehr schnell eine Ausbildungseignung ausgestellt werden oder der Betrieb erhält sehr genaue Angaben, was er dafür noch tun muss.
- ➔ Vorteil: Alle Beratungen durch die Kammern sind kostenfrei und unverbindlich.



So geht Nachwuchsförderung!

Anregungen zum Umgang mit Jugendlichen während des schulischen Betriebspraktikums

Jugendliche, die noch zur Schule gehen, sind manchmal schüchtern oder unbeholfen. Deswegen kommen sie vielen verschlossen, verschlafen oder arrogant vor. Wenn sie später „auftauen“, kommen fast immer nette und engagierte junge Menschen zum Vorschein. Deshalb ist es wichtig, den Jugendlichen erst ein wenig Zeit zum Ankommen zu geben.

Einmal war hier ein Junge, der mir sehr farblos erschien. Ohne viel zu sagen, schlich er morgens an mir vorbei in die Werkstatt. Als sein Lehrer mich kurz vor Ende des Praktikums fragte, wie er sich im Betrieb so mache, konnte ich ihm dazu überhaupt nichts sagen. Ich habe dann den Meister gefragt, bei dem er eingesetzt war. Es war auch für mich verblüffend. Mein Mitarbeiter sagte mir, dass er noch nie so einen fähigen und motivierten Praktikanten angeleitet hätte. Der Junge hatte einen Blick dafür, was zu tun ist, er hat mitgedacht und mit Geschick und Umsicht seine Arbeit gut erledigt. Daran kann man doch sehen, wie der erste Eindruck täuschen kann. Manche sind eben schüchtern und können sich nicht so gut verkaufen und gerade die müssen auch eine Chance bekommen!“

Josip Jakopin, Geschäftsinhaber Auto-Perfekt, Karosserie-, Lackier- & Mechanik-Fachbetrieb, Troisdorf-Spich.



Damit das Praktikum für beide Seiten harmonisch verläuft, folgen ab der nächsten Seite einige Tipps. Sie sind als Anregungen gedacht, denn im Leben ist natürlich immer alles anders als auf dem Papier.

Der Blick in den Spiegel – ein Betriebstest

Der Umgang mit Jungen und Mädchen, die in den Betrieb kommen und

- ☞ die eine Zuwanderungsgeschichte haben oder deutscher Herkunft sind,
- ☞ die langsam oder pfiffig,
- ☞ die praktisch oder unbeholfen sind,

kann viele Anregungen bringen. Der Umgang mit ihnen ist ein interessanter „Test“ und zeigt, wie offen oder verschlossen ein Betrieb ist. Die Fragen der Jugendlichen, ihr Unverständnis, ihre Begeisterung – all das sind wichtige Signale, um etwas über den Zustand des Betriebes zu erfahren. Dies kann Hinweise geben, ob die Potenziale aller Mitarbeiter mit der Vielfalt verschiedener Kulturen, unterschiedlicher Fähigkeiten und Sichtweisen voll genutzt werden.

Der kleine Test, der hier auf mehrere Seiten aufgeteilt ist, kann selbst ausgewertet werden. Wer oft „ja“ ankreuzt, weiß, dass der Betrieb offen für neue Herausforderungen ist und die Chance der Vielfalt nutzt.



Der Betriebstest „Der Blick in den Spiegel“ kann auch im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden.

„Über die Einstellung von Jugendlichen, die bei mir ein Praktikum machen, habe ich Bevölkerungsgruppen und Menschen kennen gelernt, zu denen ich sonst nicht so ohne weiteres Kontakt gehabt hätte. Mit einem Praktikanten aus Afghanistan habe ich heute noch Kontakt. Er war sehr herzlich und zuverlässig. Wir haben beide voneinander profitiert. Habib konnte etwas über die betrieblichen Abläufe und Anforderungen kennen lernen. Und er hat bei mir im Geschäft unkompliziert angepackt, wenn es was zu tun gab. Bei unserem Firmenumzug hat sogar seine Familie für uns gekocht, so was kannte ich bisher noch gar nicht.“

Josef Schiefer, Geschäftsführer und Inhaber von Atelierschiefer GmbH, Leverkusen, ein Büro für Innenarchitektur und Design.



Bewährte „Eisbrecher“ zum Einstieg

Für den Anfang ist es gut, wenn sich jemand Zeit nimmt, um die Schülerin oder den Schüler willkommen zu heißen. In einem kurzen Gespräch können die wichtigsten Regeln und Hinweise erklärt, Schrank, Spind oder Fach gezeigt und die Jugendlichen in ihre Aufgaben eingewiesen werden. Wenn sich die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner dann noch persönlich vorstellen, ist alles Notwendige schon geschehen. Ein aufmunterndes „Ich bin sicher, dass Sie das gut schaffen“ oder „Schön, dass Sie da sind!“ sorgen für einen Motivationskick.

Ob die Jugendlichen mit „Du“ oder „Sie“ angesprochen werden, hängt vom Betrieb ab. Das formale „Sie“ bekräftigt die neue (erwachsene) Rolle außerhalb der Schule. Wenn sich im Betrieb allerdings alle duzen und das „Sie“ bei Zurufen im Handwerk, beim Montieren umständlich ist, liegt man mit dem „Du“ natürlich am besten.



Der Blick in den Spiegel

	ja	nein
Werden in unserem Betrieb Neuankommlinge freundlich begrüßt?		
Ist unser Betrieb offen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte?		
Sind unsere Abläufe auch für Außenstehende gut verständlich?		
Sind Zuständigkeiten einleuchtend aufgeteilt?		

Eindeutig, sicher und voller Energie!

Nichts beruhigt mehr als klare Vorgaben. Dies schafft Sicherheit und der Kopf ist frei für neue Erfahrungen und die Arbeit! Es ist deshalb immer gut, direkt und frei heraus zu sagen, was die Jugendlichen übernehmen können, was falsch oder richtig war. Auch Erwartungen können klar und deutlich mitgeteilt werden. Wenn es betriebliche Regeln zum Umgang mit Kunden, Sicherheitsbestimmungen, Gefahrenzonen gibt, gehören die Informationen dazu direkt an den Anfang. Wenn es keine eindeutige Regel zum Duzen oder Siezen gibt, macht es Sinn zu fragen, wie er oder sie angesprochen werden möchte.



Gesprächsregeln, die Sicherheit schaffen

1. Schwierigkeiten und Probleme immer sofort ansprechen.
2. Nie persönlich werden, sondern sachlich bleiben.
3. Eindeutig sein!

Beispiele:

- ☞ Uns ist es wichtig, dass Sie freundlich zu unseren Kunden sind.
- ☞ Ihre Arbeitskleidung muss sauber sein.
Auch bei kleinen Flecken tauschen Sie bitte die Kellnerschürze aus.
- ☞ Sie führen keine eigenen Kundengespräche. Gern können Sie aber an Kundengesprächen teilnehmen, wenn wir Sie dazu bitten.
- ☞ Die Lieferscheine müssen immer nach Datum sortiert und sehr sorgfältig eingehaftet sein.
- ☞ Die Maschine bedienen Sie erst nach Einweisung von Frau P. selber, auf keinen Fall früher. Das ist sonst gefährlich.



Der Blick in den Spiegel

	ja	nein
Sprechen wir in unserem Betrieb Erwartungen offen aus?		
Sprechen wir Probleme sofort an?		
Sind unsere Anweisungen eindeutig?		
Führen wir unsere Gespräche sachlich?		

Die Zauberformel - Lernen durch Tun

„In meinem Geschäft sind wir offen für Jugendliche. Wenn sie hier mitarbeiten wollen, sind sie herzlich eingeladen. Ich gebe ihnen immer sofort Aufgaben, damit sie sich gut zurecht finden können. Das läuft immer ganz gut.“

Hüseyin Zeren, Geschäftsinhaber des Lebensmittelsupermarkts Ankara Pazari, Köln.

Wenn Jugendliche erst lange Erklärungen aufnehmen müssen bevor sie in die Hände spucken dürfen, sind sie am Ende verunsichert und gelangweilt. Wem würde das nicht so gehen? Autofahren lernt man auch, indem man sich hinters Steuer setzt und losfährt. Daher ist es gut, wenn Jugendlichen schnell loslegen dürfen. Die Jugendlichen brauchen nicht in Watte gepackt werden, sondern sollten sofort einbezogen werden. Schließlich sind sie schon zwischen 14 und 17 Jahre alt und können eine Menge überblicken. Für den Einstieg sind „Warmlaufübungen“ allerdings gut. Hierbei handelt es sich um einfache Arbeitsabläufe, wo noch keine eigenständigen Entscheidungen zu treffen sind. Wichtig ist jedoch, den Jugendlichen einen Eindruck davon zu vermitteln, wie wichtig diese Hilfsarbeiten unter Umständen für den reibungslosen Ablauf im Betrieb sind.

Beispiele:

In der Autowerkstatt: Reinigungsarbeiten, Auto waschen.

In der Zahnarztpraxis: einfachere Säuberungs- und Aufräumarbeiten, Wartezimmer richten.

In Büros: Unterlagen nach eindeutigen Vorgaben und Kriterien sortieren und archivieren.

In Grafikagenturen: Farbflächen eingeben, einfache Formatierungen umsetzen.

Im Hotelservice: Buffets auffüllen, Geschirr abräumen, Besteck putzen.

„Alle sind hier nett und ich konnte sofort mithelfen. Das ist gut, wenn man nicht so blöd rumstehen muss.“

Dennis, 16 Jahre, während des schulischen Betriebspraktikums im Lebensmittelsupermarkt Ankara Pazari, Köln.

Sollten sich keine geeigneten Aufgaben finden, sind Einstiegsarbeiten auch durch Übungen möglich. Beim Drechseln, Sägen, Schleifen, Farben auftragen, Farben ausprobieren, Briefe schreiben, dekorieren, Abdruckpasten anrühren, kommen Jugendliche unkompliziert in die Arbeit hinein, erleben die Betriebsatmosphäre und können Werkzeuge ausprobieren. Das anleitende Personal erhält einen Eindruck über die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen und weiß dann besser, wie sie im Laufe der nächsten 10- 12 Tage eingesetzt werden können.

„Viele junge Leute denken häufig, es müsse alles sofort klappen. Aber die Dinge müssen langsam wachsen; Talent allein ist gar nicht so entscheidend. Das wird oft überbewertet. Manchmal ist dies die wichtigste Lektion, die die Jugendlichen hier lernen, dass das „Dranbleiben“ sich lohnt, auch wenn es manchmal Durststrecken gibt.“

Josef Schiefer, Geschäftsführer und Inhaber von Atelierschiefer GmbH, Leverkusen, ein Büro für Innenarchitektur und Design.

Besonders schwer ist es oft, Jugendlichen ausreichend Raum zu geben, um an ihren Aufgaben zu wachsen. Deshalb werden erfahrene Fachleute manchmal wegschauen müssen, wenn sie sehen, wie unbeholfen die Jugendlichen ihre Aufgaben vielleicht angehen. Aber eigenes Tüfteln und Probieren ist durch nichts zu ersetzen! Manche geben schnell auf, wenn sich erste Stolpersteine in den Weg legen. Dann ist es gut, darauf zu achten, dass Aufgaben zu Ende gebracht werden. An dem Lösen schwierigerer Aufgaben kann ein junger Mensch auch wachsen, denn es soll ja ein umfassendes Bild von dem Beruf vermittelt werden.



Der Blick in den Spiegel

	ja	nein
Trauen wir unseren jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genug zu?		
Weisen wir jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben zu, an denen sie wachsen können?		
Geben wir ausreichend Raum, um sich zu erproben?		

Wer fragt, führt! Rückmeldungen geben und nehmen!

„Wenn die jungen Menschen hier vor mir stehen und ich sie anleiten soll, dann stelle ich mir einfach immer die Frage, wer mich früher inspiriert und begeistert hat. Und dann stelle ich fest, dass es immer die Menschen waren, die mich gefordert und mir etwas abverlangt haben.“

Josef Schiefer, Geschäftsführer und Inhaber von Atelierschiefer GmbH, Leverkusen, ein Büro für Innenarchitektur und Design.

Wie hat sich das Mädchen, der Junge in der ersten Woche gemacht? Spätestens nach einer Woche im Betrieb ist diese Auswertung für die Jugendlichen ein hoher Gewinn. Betriebsangehörige, die Jugendliche anleiten, dürfen nicht unterschätzen, was für eine wichtige Rolle sie für Jugendliche einnehmen. Viele Jugendliche haben bis zum Zeitpunkt des Praktikums ausschließlich in der Schule Rückmeldungen zu ihren schulischen Leistungen erhalten. Besonders Jugendliche, die keine Lern-typen sind, in einigen Lernbereichen Schwächen aufweisen oder aufgrund von Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache den Eindruck bekommen haben, „nichts zu können“, blühen im Praktikum regelrecht auf. Hier werden sie mit anderen Augen gesehen. Jetzt stehen praktische Tätigkeiten im Vordergrund. Wenn das schulische Betriebspraktikum gut läuft, führt das oft, auch in der Schule, zu besseren Leistungen.

Vorher konnte ich mir unter so einer Arbeit gar nichts vorstellen. Ich weiß jetzt besser, worauf es ankommt, wenn man später im Beruf arbeitet. Das ist auch gut, wenn ich wieder zur Schule gehe.“

„Ich kann hier viel ausprobieren und merke, dass mir die Arbeit hier im Geschäft Spaß macht.“

„Man wird ernst genommen, es gibt eine Menge zu tun, wo ich schon gut helfen kann.“

Dennis, 16 Jahre, während des schulischen Betriebspraktikums im Lebensmittelsupermarkt Ankara Pazari, Köln.

„Aufmerksam sein, mitdenken und anpacken, das ist das, was wir in unserem Geschäft brauchen. Das sage ich allen, die ein Praktikum bei mir machen. Manche stehen hier erst mit den Händen in den Hosentaschen herum. Das kann ich aber nicht gebrauchen. Das ist das erste, was ich in solchen Fällen beibringe.“

Hüseyin Zeren, Geschäftsinhaber des Lebensmittelsupermarkts Ankara Pazari, Köln.





Für Rückmeldungen zum Verhalten und Leistungen während des Praktikums bieten sich das Ende der ersten Woche und das Praktikumsende an.

Damit diese Gespräche für beide Seiten gut ablaufen, gibt es einfache **TIPPS**:

Unterstellungen und Verhaltensdeutung vermeiden, weil sie für Abwehr sorgen.

Schlechte Beispiele:

- ⊕ „Sie sind hier scheinbar sehr unzufrieden.“
- ⊕ „Sie haben sich wahrscheinlich etwas anderes unter dem Praktikum vorgestellt.“
- ⊕ „Sie können mehr, da bin ich sicher, sie wollen nur nicht.“

Besser ist es, erst nachzufragen.

Gute Beispiele:

- ⊕ „Sind Sie bei uns zufrieden? Stört Sie etwas?“
- ⊕ „Verläuft das Praktikum so, wie Sie sich es vorgestellt haben? Was haben Sie sich denn vorgestellt?“
- ⊕ „Werden Sie genug von uns gefordert?“
- ⊕ „Haben Sie alles gegeben, was Sie können oder ist mehr drin?“

Wer fragt, führt und lässt dem gegenüber die Möglichkeit, selber Auskunft zu geben.

Wichtig: Keine Scheinfragen stellen, die nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können.

Schlechtes Beispiel:

„Sie wollen doch sicher auch, dass wir beide hier gut zu Recht kommen!“

Bei Aussagen zu Leistungen und Verhalten sollte immer nur gesagt werden, was zu beobachten ist.

Deutungen sollten den Jugendlichen selber überlassen werden. Die eigenen Empfindungen zum Verhalten der Jugendlichen können allerdings klar und direkt mitgeteilt werden (am besten in Form von „Ich- Aussagen“).

Gute Beispiele:

- ⊕ „Sie sind einige Male zu spät zur Arbeit gekommen. Das hat mich geärgert. Warum kommen Sie zu spät?“
- ⊕ „Beim Lackieren haben Sie viel Einsatz gezeigt. Ich habe mich darüber gefreut. Der Meister hat mir auch gesagt, dass Sie sich sehr interessiert zeigen. Wie hat Ihnen der Bereich ‚Lackieren‘ denn selber gefallen?“
- ⊕ „Für die Lieferscheinablage benötigt man vier Stunden. Wenn man ganz ungeübt ist höchstens sechs Stunden. Sie haben aber zwei Tage damit verbracht. Ich habe mich darüber gewundert. Wie kommt das zustande?“
- ⊕ „Sie wollten unseren Lagerbereich kennen lernen. Wenn wir Sie gesucht haben, waren Sie immer im Verkaufsraum. In welchem Bereich fühlen Sie sich denn wohler? Uns ist es auch möglich, Sie im Verkaufsraum einzusetzen.“
- ⊕ „Sie haben die Regale schnell eingeräumt. Ihrem Anleiter haben Sie einen guten Vorschlag zum Umräumen gemacht. Das hat uns gefallen. Machen Ihnen diese Aufgaben Freude?“

Bei ausweichenden Antworten ist es gut, weiter zu fragen.

Wenn Geduld und Zeit verloren gehen, sollte genau das angesprochen werden.

Gutes Beispiel:

„Ich verliere gerade die Geduld, weil ich auf meine Fragen keine Antworten erhalte. Wie wollen wir jetzt verbleiben? Ich schlage vor...“ Wenn Jugendliche nichts sagen, ist es sinnvoll, mit knappen Vorschlägen zu enden, wie es jetzt weitergeht und das Gespräch zu verlegen. Das passiert aber kaum bei einem offenen und ehrlichen Gesprächsklima.

Vereinbarungen zum Gesprächsabschluss treffen.

Wenn im Gespräch klar geworden ist, wie die Situation ist, was gut geklappt hat, wo Neigungen, Interessen, Wünsche der Jugendlichen und Möglichkeiten des Betriebes liegen, können Vereinbarungen getroffen werden. Diese können sich auf das Verhalten beziehen.

Zum Beispiel:

- ⊕ „Ich erwarte, dass Sie in der zweiten Woche pünktlich erscheinen. Sagen Sie mir das zu?“
- ⊕ „Sie sagen, dass Sie mehr leisten könnten, wenn der Bereich Ihnen mehr liegen würde. In der nächsten Woche setzte ich Sie im Bereich Housekeeping ein und erwarte dann natürlich von Ihnen vollen Einsatz. Sagen Sie mir das zu?“

Oder es werden **Vereinbarungen zu Aufgaben** getroffen.

Beispiele:

- ⊕ „Ab der nächsten Woche können Sie an Kundenbesuchen teilnehmen. Ich möchte, dass Sie dazu kurze Notizen festhalten und Ihrer Anleiterin zeigen.“
- ⊕ „Sie wollen noch den Bereich Wareneinkauf kennen lernen? Nächste Woche können Sie dort arbeiten. Gehen Sie heute zu Herrn X und sprechen Sie mit ihm die Aufgaben für die nächste Woche ab.“



Leitfaden zum Gespräch nach der ersten Woche

Der folgende Gesprächsleitfaden gibt Anregungen, was besprochen werden kann. Es ist dabei gut, nur von Beobachtung zu berichten und die Jugendlichen dazu zu fragen. Die folgenden Beispiele zeigen, wie so eine Unterhaltung ablaufen kann.

Aufgabenerfüllung

Themenbeispiele:

- Was konnte der/die Jugendliche nicht gut?

Fragebeispiel: „Welche Aufgaben sind Ihnen bei uns schwer gefallen?“

- Was konnte der/die Jugendliche gut?

Fragebeispiel: „Welche Aufgaben sind Ihnen bei uns leicht gefallen?“

- Lag der Zeitrahmen bei der Aufgabenerfüllung im durchschnittlichen Rahmen oder weit drunter, weit drüber?

Fragebeispiel: „Sie haben beim Auszeichnen der Ware sehr lange gebraucht. Haben Sie eine Idee, woran das liegen könnte?“

- Wie war die Qualität der Umsetzung? Nachlässig, sorgfältig? Wo fielen Fähigkeiten und Neigungen auf?

Beobachtungsbeispiel: „Sie haben die Regale schnell und ordentlich eingeräumt und sich dann für neue Aufgaben angeboten. Das hat uns sehr gefallen. Unser Eindruck war, dass Sie gern Ordnung schaffen. Stimmt das?“

- Ist etwas besonders aufgefallen (schlecht, gut)?

Beobachtungsbeispiel: „Sie waren sehr freundlich und haben unserer Kundschaft beim Suchen von Waren geholfen und dabei, wenn es passte, türkisch gesprochen. So zeigen Sie eine hohe Einsatzbereitschaft. Deshalb denken wir, dass Service wirklich etwas für Sie sein könnte. Wie sehen Sie das?“

Verhalten

Themenbeispiele:

- Wie hat sich der/die Jugendliche im Betrieb eingefügt?
- Wurden Betriebsregeln missachtet, befolgt?
- Wie ist der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundschaft, Anleiterinnen und Anleitern?
- Wie ist die Einsatzbereitschaft?
- Was fällt besonders auf (schlecht oder gut)?

Vereinbarungen

Themenbeispiele:

- Absprachen zu Einsatzgebieten in der zweiten Woche.
- Die Aufgaben und Pflichten in der zweiten Woche.
- Absprachen zur Art und Weise der Aufgabenerfüllung.
- Absprachen zum Verhalten im Betrieb.
- Vereinbarungen zu einem weiteren Gespräch in der zweiten Woche.

„Wenn die Jugendlichen, so wie Dennis, selber wollen, dann kann ich etwas für sie tun und dann bringt ihnen das Praktikum auch was.“

Hüseyin Zeren, Geschäftsinhaber des Lebensmittelsupermarkts Ankara Pazari, Köln und Praktikumsgeber von Dennis.

Leitfaden für ein Gespräch zum Praktikumsabschluss

Folgende weitere Themen sind zum Ende des schulischen Betriebspraktikums wichtig:

- Die Jugendlichen erhalten Rückmeldungen zu ihrem Einsatz in der zweiten und letzten Woche und es kann vereinbart werden, wie es weitergehen kann.
- Wenn die Jugendlichen sich als Auszubildende für den Betrieb anbieten, ist das eine gute Art und Weise, Nachwuchs zu finden.
- Aber auch wenn Betriebe keine Ausbildungsstellen anbieten können, sind die Rückmeldungen für Jugendliche Gold wert.

Besonders günstig ist es, wenn Jugendliche, die sich bewährt haben, eine kurze Beurteilung vom Betrieb bekommen. Dies kann ungünstige Schulnoten ausgleichen und der Zugang zu einer Ausbildung sein! Ein Musterbeispiel für eine solche Beurteilung findet sich am Ende der Broschüre. Der Betrieb ist nicht verpflichtet, eine abzugeben, aber der Gewinn ist für engagierte Jugendliche nicht hoch genug einzuschätzen.

„Ich bin bisher sehr gut damit gefahren, nicht nur auf Zeugnisnoten zu gucken. Ich habe hier schon Jugendliche eingestellt, da hätten andere die Hände über dem Kopf zusammen geschlagen. Aber mir ist es in allererster Linie wichtig, ob die jungen Leute etwas erreichen wollen, ob sie sich hier in diesem Betrieb engagieren und mit uns an einem Strang ziehen. Wenn diese Voraussetzungen stimmen, und so etwas bekommt man schnell mit, dann lassen sich auch schulische Probleme lösen. Da haben wir bisher immer einen Weg gefunden.“

Josip Jakopin, Geschäftsinhaber Auto-Perfekt, Karosserie-, Lackier- & Mechanik-Fachbetrieb, Troisdorf-Spich.



Gesprächsleitfäden für Rückmeldungen zum Arbeitsverhalten können im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden.





Die Gespräche zum Arbeiten und Verhalten in der zweiten Woche und damit zum Abschluss des Praktikums können sich eng an den Anregungen der ersten Woche anlehnen. Folgende Fragen bieten sich zusätzlich an:

Fähigkeiten und Stärken

- Welche Schwächen haben sich bei der Aufgabenerfüllung gezeigt? Was lief nicht gut?
- Welche Fähigkeiten haben sich gezeigt? Woran konnte man das merken?
Hierbei lohnt es sich, genau zu beschreiben, was da aufgefallen ist.
- Welche Erwartungen, wie die Aufgaben ausgeführt werden sollen, wurden nicht erfüllt?
- Wo wurden Erwartungen (auch hier wieder ganz genau beschreiben) überschritten?

Soziale und persönliche Fähigkeiten

- Welche sozialen/menschlichen Eigenschaften fehlten (zum Beispiel Aufmerksamkeit, Höflichkeit, Zuhören, Offenheit...)?
- Welche Eigenschaften sind angenehm aufgefallen (Höflichkeit, Aufmerksamkeit, Einsatzbereitschaft, Mitdenken...)?

Tipps für die Jugendlichen

- Was muss fachlich/schulisch nachgeholt werden, um den Beruf ausüben zu können?
Je konkreter die Angaben sind, desto besser!
- Warum eignet sich der Beruf nicht so gut für den oder die Jugendliche/n?
Welche berufsnahen anderen Möglichkeiten gibt es vielleicht?
- Oder- warum ist dieser Beruf genau der Richtige?
- An welchen sozialen oder menschlichen Eigenschaften sollte noch geübt werden?

Vereinbarungen

- Wird weiter Kontakt gehalten? Wie? In welchen Abständen? Mit wem?
- Sind weitere Praktika oder Ferienarbeit möglich?
- Sollen sich die Jugendlichen im Betrieb bewerben? Wann, bei wem, wofür?
Was sollen sie dabei beachten und sich auf wen beziehen?
- Bei welchem Betrieb/Lieferanten können die Jugendlichen vielleicht ein weiteres Praktikum durchführen, sich bewerben?

Persönlicher Abschluss

- Wie verlief die Zeit mit dem Mädchen, dem Jungen?
- Wünsche und Ermutigungen für den weiteren Weg (die Wirkung nicht unterschätzen!).



„Im Grunde geht es bei den ersten Schritten ins Erwachsenenleben doch darum, sich langsam allein zu Recht zu finden. Tastend sucht man sich immer neue Trittsteine und merkt beim Laufen, was geht und was nicht, was einen packt und fordert und wo die Begeisterung hingeht. Ich verstehe die Möglichkeit, die ich hier mit einem Praktikum anbiete, als so einen Trittstein.“

Josef Schiefer, Geschäftsführer und Inhaber von Atelierschiefer GmbH, Leverkusen, ein Büro für Innenarchitektur und Design.



Der Blick in den Spiegel

	ja	nein
Geben wir in unserem Betrieb den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig Rückmeldungen?		
Sind wir dabei so nah am Arbeitsalltag, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich etwas mit unseren Rückmeldungen anfangen können?		
Achten wir bei den Rückmeldungen den Menschen, der uns gegenüber sitzt?		
Sind wir bei Rückmeldungen offen und ehrlich?		

Beurteilungsmuster

Angabe zum Zeitraum und Art des Praktikums

Tülay Karadeniz hat in der Zeit vom 01.12.2008 bis zum 16.12.2008 in unserem Betrieb ein schulisches Betriebspraktikum durchgeführt. Sie ist Schülerin der 8. Klasse der Geschwister- Scholl Realschule in (Stadtname) und interessiert sich für die Ausbildung einer kaufmännischen Angestellten.

Kurze Vorstellung des Betriebs

Wir sind Hersteller von Teilen, Baugruppen und Fertigerzeugnissen aus Alu-Guss und Kunststoff-Spritzguss sowie von Werkzeugen.

Einsatzbereich des/der Jugendlichen

Tülay Karadeniz hatte den Wunsch geäußert, den kaufmännischen Bereich kennen zu lernen. Deshalb wurde sie von uns in der Kreditoren- und Debitorenbuchhaltung eingesetzt. Ihre Aufgabe lag in der Eingabe von Zahlungseingängen in unserer Buchhaltungssoftware. In der zweiten Woche konnten wir ihr bereits weitere Aufgaben anvertrauen. Nach kurzer Einarbeitungszeit hat sie selbstständig Mahnungen vorbereitet.

Hinweise zum Arbeitsverhalten

Hier sollten nur positive Hinweise aufgenommen werden, sonst ist es besser, auf eine Beurteilung zu verzichten.
Tülay Karadeniz hat sich in den 14 Tagen, die sie in unserem Betrieb tätig war, sehr interessiert und engagiert eingebracht. Nach kurzer Einweisung konnte sie die ihr übertragenen Aufgaben eigenständig, fehlerfrei und zuverlässig ausführen.

Hinweise zum sozialen und menschlichen Verhalten

Die Schülerin hat sich gut in unseren Betrieb eingefügt. Sie ist höflich, aufmerksam und setzt ihre Aufgaben zügig und strukturiert um. Wir haben einen positiven Eindruck von ihr gewinnen können und bedauern, dass wir im nächsten Jahr nicht selber ausbilden. Da sie fließend die deutsche und türkische Sprache beherrscht, konnte sie bei einem Geschäftsbesuch eines Kunden aus der Türkei sehr gut beim Empfang eingesetzt werden.

Abschlusswunsch (gibt Hinweise zur Zufriedenheit)

Wir wünschen Tülay Karadeniz für ihren weiteren beruflichen Weg alles Gute!



Ein Beurteilungsmuster kann im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden.

Angabe zum Zeitraum und Art des Praktikums:

Kurze Vorstellung des Betriebs:

Einsatzbereich des/der Jugendlichen:

Hinweise zum Arbeitsverhalten:

Hinweise zum sozialen und menschlichen Verhalten:

Abschlusswunsch (gibt Hinweise zur Zufriedenheit):

Der Blick in den Spiegel – der Betriebstest im Ganzen



Der Blick in den Spiegel	ja	nein
Werden in unserem Betrieb Neuankömmlinge freundlich begrüßt?		
Ist unser Betrieb offen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte?		
Sind unsere Abläufe auch für Außenstehende gut verständlich?		
Sind Zuständigkeiten einleuchtend aufgeteilt?		
Sprechen wir in unserem Betrieb Erwartungen offen aus?		
Sprechen wir Probleme sofort an?		
Sind unsere Anweisungen eindeutig?		
Führen wir unsere Gespräche sachlich?		
Trauen wir unseren jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genug zu?		
Weisen wir jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben zu, an denen sie wachsen können?		
Geben wir ausreichend Raum, um sich zu erproben?		
Geben wir in unserem Betrieb den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig Rückmeldungen?		
Sind wir dabei so nah am Arbeitsalltag, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich etwas mit unseren Rückmeldungen anfangen können?		
Achten wir bei den Rückmeldungen den Menschen, der uns gegenüber sitzt?		
Sind wir bei Rückmeldungen offen und ehrlich?		

Der kleine Test kann selbst ausgewertet werden. Wer oft „ja“ ankreuzt, weiß, dass der Betrieb offen für neue Herausforderungen ist und die Chance der Vielfalt nutzt.



Der **Betriebstest „Der Blick in den Spiegel“** kann im Internet unter www.raa.de/downloads.html herunter geladen werden.

Das schulische Betriebspraktikum – ein Gewinn für alle!

Wer Jugendlichen die Tür zum Betrieb öffnet, muss sich um die Schülerin oder den Schüler auch kümmern. Es beansprucht Zeit- und Personalaufwand, um betriebliche Abläufe zu erklären, die richtige Arbeit für die jungen Menschen zu finden, ihnen bei der Aufgabenbewältigung auf die Finger zu schauen und Rückmeldungen zu ihrer Arbeitsweise zu geben. **ABER:** Der Aufwand hält sich in überschaubaren Grenzen und ist gar nicht so hoch, wie viele vermuten. Und Betriebe bekommen in der Regel auch eine Menge zurück, wenn Jugendlichen die Chance eines Praktikums eröffnet wird. Die Mädchen und Jungen bringen frischen Wind ins Unternehmen, sie helfen, selber noch einmal mit „fremdem Blick“ auf das tägliche Tun zu schauen und sie stellen sich 14 Tage ausführlich im Betrieb vor und zeigen, was sie können und ob sie in den Betrieb und die Branche hineinpassen. Vielleicht ist ja sogar zukünftiger Fachkräftenachwuchs für 14 Tage zu Besuch gekommen?



www.raa.de

gefördert vom:

**Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

