

# Motivation ist alles

## Von den Erfolgreichen lernen – 2. Ausbilderworkshop im Mai in Köln

Den Grundstein für eine anhaltende physische und psychische Lust statt Last am Tun in der Haustechnik legen Qualifikation und Motivation. Und zwar bereits in der Ausbildung. Wie die nach modernen Erkenntnissen zu organisieren ist, vermittelt der „2. Ausbilderworkshop der Initiative für Ausbildung Sanitär, Heizung, Klima“ in Köln am 11. Mai.

Rundum qualifiziertes Personal macht den Betrieb zukunftsfähig. Wie gewinnt man es? Das erfolgversprechende Konzept ruht auf drei Säulen. Die erste besteht aus breit gestreuten Aktivitäten mit dem Ziel, den potenziellen Auszubildenden – Jugendliche, Schüler/-innen – die Attraktivität des SHK-Berufs nahe zu bringen. Säule zwei stützt jene Maßnahmen ab, die die Schritte der fähigsten Bewerber aus diesem Potenzial in den

eigenen Betrieb lenken. Säule drei umfasst Instrumente zur dauerhaften Bindung der qualifizierten Mitarbeiter an das Unternehmen.

### Mehr ins Licht stellen

So sieht es jedoch aktuell aus: Die Auftragsbücher quellen über, der Personalstamm zur Bedarfsdeckung reicht nicht aus, die Überbelastung der Mitarbeiter führt zu Unzufriedenheit, Demotivation

Wie mache ich meinen Betrieb zukunftsfähig? Der „2. Ausbilderworkshop“ – hier ein Foto von der Vorveranstaltung – findet am 11. Mai in Köln statt. Links an der Tafel: André Wefers



Für jeden Betrieb erreichbar – das Siegel, das Initiative statt Investition verlangt

und Fluktuation. Lehrstellen bleiben unbesetzt und Azubis brechen die Ausbildung ab. Die konkreten Zahlen der Statistiker sagen folgendes: Insgesamt beschäftigt das bundesdeutsche Handwerk rund 365 000 Lehrlinge, davon etwa 10 Prozent im Bereich SHK. 11 000 Schülerinnen und Schüler begannen 2016 ihr erstes Lehrjahr – und damit gerade mal die Hälfte gegenüber der Anzahl jener Berufsanfänger, die offensichtlich

der Geruch von Öl und Benzin und der Klang von PS-starken Motoren anlockt: 22 000 Ausbildungsverträge dürften im Bereich Kfz-Mechatroniker/-in 2016 abgeschlossen worden sein. Gut, mit der vermeintlichen Attraktivität dieses Gewerks kann unsere Branche nicht mithalten. Hege und Pflege ihrer Karossen honoriert die Gesellschaft mit einer höheren Anerkennung der Arbeit – und damit der



„Der ‚Top-Ausbildungsbetrieb‘ kommt an. Mitglieder der ‚Initiative für Ausbildung‘ berichten, dass sie über die Mund-zu-Mund-Empfehlung des Typs ‚spannende Aufgaben, interessante Tätigkeiten, professioneller Betrieb‘ bereits weitere talentierte Azubis einstellen konnten“, Christine Görzen, Geschäftsführerin Initiative für Ausbildung

Tätigen – als das Abdichten einer perforierten Wasserleitung. Leider packt sie uns in diese untere Schublade. Dabei tun wir viel Gutes, nur reden wir zu wenig darüber. Darüber hinaus leidet generell das Handwerk darunter, dass sich kaum noch jemand die Hände schmutzig machen und über Kopf arbeiten will. Wer den entsprechenden Schulabschluss hat, studiert lieber.

Der Münchener Philosophieprofessor und ehemalige Kulturstaatsminister Julian Nida-Rümelin bezeichnet diesen Trend als Akademisierungswahn. Unausweichlich werde so über kurz oder lang

der Wirtschaftsstandort Deutschland auf einen dramatischen Mangel an praktisch orientierten und qualifizierten Fachkräften zusteuern und seine Wettbewerbsfähigkeit verlieren. Die duale Berufsausbildung sei ein deutsches Erfolgsmodell – deshalb müsse auch an Gymnasien, stärker als bislang, darüber informiert werden. Überspitzt formuliert heißt das: Eine gute Ausbildung macht nicht nur den Betrieb zukunftsfähig, sondern auch Deutschland.

### Drei Säulen

Zum Beispiel eine gute Ausbildung zum Anlagenmechaniker SHK. Auf den warten gesellschaftsrelevante Aufgaben vor dem Hintergrund von Klimawandel, Umweltverschmutzung und Energiewende. Um den ersten Pfeiler des im Vorspann angesprochenen Dreisäulengerüsts, nämlich geeignete Schulabgänger zu einer Lehre in unserem Gewerk zu bewegen, kümmern sich zurzeit, neben den individuellen Engagement der Meisterbetriebe, auch die 17 SHK-Landesverbände und der Zentralverband. Gemeinsam eröffneten sie 2016 die Kampagne „Zeit zu Starten“. Die richtet sich mit Informations- und Werbematerialien an Schüler und Schülerinnen mit dem Ziel, sie für einen der vier Berufe im SHK-Handwerk zu begeistern. Betriebe erhalten zudem im Rahmen der Aktion umfassende Unterstützung bei ihrer eigenen Werbung um Auszubildende.

Zu der unter anderem ein Hinweis in den örtlichen Medien und Flyern auf die Webseite „[www.zeitzustarten.de](http://www.zeitzustarten.de)“ gehören sollte. Die Plattform gibt Jugendlichen alle Informationen zur SHK-Ausbildung, Tipps für die Bewerbung und nennt Ausbildungsbetriebe in der Nähe. Im Zentrum der Akquisition steht diese Positionierung: Unser Beruf ist bei guter Bezahlung spannend, zukunftsträchtig, bietet

## Die häufigsten Fehler

- 33,6 Prozent der Auszubildenden haben keinen betrieblichen Ausbildungsplan
- 10,6 Prozent der Auszubildenden müssen „häufig“ oder „immer“ ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben
- 10,1 Prozent der Auszubildenden steht ihr Ausbilder „selten“ oder „nie“ am Ausbildungsplatz zur Verfügung
- 13,4 Prozent der Auszubildenden werden „selten“ oder „nie“ von ihrem Ausbilder betreut
- 34,8 Prozent der Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden machen, und 4,3 Stunden arbeiten die Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen müssen, durchschnittlich pro Woche mehr
- 14,4 Prozent der Auszubildenden bekommen für ihre Überstunden weder einen Freizeitausgleich noch eine Bezahlung
- 44,4 Prozent der Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr wissen noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden
- 50,8 Prozent der Auszubildenden sehen sich durch Arbeitsanforderungen oder schlechte Arbeitsbedingungen am Ausbildungsplatz „stark“ bis „sehr stark“ belastet
- Auszubildende in Betrieben mit schlechter Ausbildungsqualität sind hohen Belastungen viermal häufiger ausgesetzt (24,9 Prozent), als jene in Berufen mit guter Bewertung (6,3 Prozent) (Quelle: DGB-Ausbildungsreport 2016)

Aufstiegsaussichten durch Spezialisierung und Fortbildung sowie die Chance zur Selbstständigkeit.

### Traum und Wirklichkeit

Zur zweiten Säule, zur Gewinnung fähiger Jugendlicher für die Ausbildung im eigenen Betrieb, gleich mehr. Und damit auch zum „2. Ausbilderworkshop der Initiative für Ausbildung Sanitär, Heizung, Klima“ am 11. Mai in Köln.





Zu dem Workshop lädt die „Initiative für Ausbildung“ ein, die sich in diesem Tätigkeitsfeld bereits einen anerkannten Namen gemacht hat. Das vorweg: Erwartung und Wirklichkeit müssen ein Gleichklang sein. Je mehr durch eigene und überzeugende Aktionen wie „Zeit zu Starten“ das Interesse an einer SHK-Ausbildung steigt, desto mehr ist der ausbildende Unternehmer gefordert. Damit nicht eine Art „TV-Koch-Effekt“ eine Schar von Enttäuschten produziert: Die Koch-Ausbildung hat mit ca. 40 % die höchste Abbruchquote. Die Dauerberieselung mit „Lafter!Lichter!Lecker!“, „Das perfekte Dinner“ etc. gaukelt vielen Jugendlichen das Paradies am Elektroherd und Wohlstand vor – bis sie die Realität erfasst.

Um die dritte Säule der Existenzsicherung, um Instrumente zum Erhalt von Motivation, Zufriedenheit und Arbeitsfähigkeit des erfahrenen Stammpersonals, haben sich

unter anderem die RTWH Aachen, die Bauberufsgenossenschaft und Arbeitspsychologen verdient gemacht. Aktuell legen sie Anfang dieses Jahres den Abschlussbereich des Projekts „AKKu“ vor. Das Arbeits- und Sozialministerium hatte sie mit der Aufgabe betraut, sozusagen einen Koffer mit speziellen Werkzeugen zu packen, die verhindern, dass die tägliche Arbeit Psyche und Physis der Mitarbeiter anknabbert. Sprich: Auszubildende und Gesellen krank und unzufrieden macht.

### Win-Win-Situation

AKKu steht für Arbeitsfähigkeit in Klein- und Kleinstunternehmen. Insgesamt listeten die Projektmitarbeiter rund 60 Faktoren als Ansatzpunkte gegen die Fluktuation auf. Die Praktiker und Wissenschaftler sehen – was selbstverständlich nicht überrascht – einen klaren Wettbewerbsvorteil für Unternehmen mit physisch und psychisch

stabilen und motivierten Beschäftigten als Folge einer Unternehmensführung, die jeden Mitarbeiter als Leistungsträger schätzt und achtet. Zu den Instrumenten gehören beispielsweise ein Leitfaden für Mitarbeitergespräche, die Checkliste für eine Gefährdungsbeurteilung, ein ausreichender Informationsfluss zur Situation des Unternehmens und der Auftragslage, eindeutige Zuständigkeiten und anderes. ([www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de](http://www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de))

Es muss nicht sonderlich betont werden: Genau das, was die „gestandenen“ Kollegen in einem Unternehmen motiviert und zu wertvollen Mitarbeitern macht, ist auch das Rüstzeug für eine gewinnbringende Lehre, gewinnbringend sowohl für den Auszubildenden als auch für den Betrieb. Nur: Wie lenkt man das Interesse des Berufsanfängers in das sozial und fortschrittlich aufgestellte Kleinunternehmen? Wer oder was sagt ihm „In dem Betrieb bin ich gut



ZENTRALVERBAND  
SANITÄR  
HEIZUNG KLIMA

Über 250 Normen online aus dem Bereich Haustechnik zum Vorzugspreis.

DIN-HAUSTECHNIK ONLINE

EXKLUSIV FÜR MITGLIEDER DER SHK-ORGANISATION

Der Onlinedienst bietet ca. 250 praxisrelevante Normen im Volltext (PDF) zu folgenden Themen:

// Heiz- und Raumlufttechnik // Wasserversorgung // Abwassertechnik // elektrische Anlagen // Sicherheits-, Regel- und Steuerungseinrichtungen für wärmetechnische Anlagen

Die enthaltenen DIN-Normen haben im Einzelbezug einen Gesamtwert von ca. 20.000,- €.

ZV-Best.-Nr. T97, 198,- € inkl. MwSt.  
Die Einzelplatzlizenz gilt für mindestens ein Jahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende.

Bestellungen im Onlineshop, Rubrik SHK-Software und Online-Lizenzen, unter [www.zvshk.de](http://www.zvshk.de)  
Zum Login nutzen Sie bitte Ihr SHK-Mitgliederpasswort.  
Die Bezahlung erfolgt ausschließlich per Lastschrift.

Erneuerbare Energie für Deutschland – vom SHK-Handwerk



Es verlangt aber auch die Fortbildung und den Erfahrungsaustausch der Ausbilder. Der „2. Ausbilderworkshop der Initiative für Ausbildung Sanitär Heizung Klima“ am 11. Mai im Hotel Ascari in Köln-Pulheim erfüllt diese Forderung. Die Teilnahme steht jedem Innungsmitglied offen. Der Workshop diskutiert mit Ihnen, dem Betrieb, wie Azubi-Auswahl und -Ausbildung erfolgreich gestaltet werden können. Er sagt Ihnen, wie Sie die leistungsfähigsten Jugendlichen an Ihre Werkbank holen, spricht mit Ihnen die Gestaltung der Lehrjahre durch. Er nennt Ihnen die Führungsfehler, die häufig zu Ausbildungsabbrüchen führen (siehe nebenstehenden Kasten).

### Einladung auch zum Mitmachen

Die „Initiative für Ausbildung“ stellt sich mit dem Ein-Tages-Seminar selbstverständlich auch selbst vor. Es bedarf unter anderem eines einheitlichen Marketingkonzepts, um die Aufmerksamkeit der Schulabgänger auf den „Top-Ausbildungsbetrieb“ zu lenken. Es bedarf der Erarbeitung von Dokumenten und Materialien. Es bedarf einiger Projekte und Modellversuche. Es bedarf didaktischer Hilfsmittel. Solche und weitere Aufgaben übernimmt die Initiative und stellt sie den Mitgliedern zur Verfügung. Ziel: Wer als lizenzierter Top-Ausbildungsbetrieb auf sich aufmerksam macht – dafür werden die Marketingaktivitäten der Organisation sorgen –, wird bei den Schulabgängern ganz oben im Ranking des Interesses stehen und sich die Fähigsten aussuchen können. Absicht: zur Zukunftssicherung mit gutem Personal gute Arbeit zu leisten und dafür mit guten Aufträgen belohnt zu werden.

B.G.

Infos zur Initiative für Ausbildung und Anmeldung zum „2. Ausbilder-Workshop“ am 11. Mai:  
[Goerzen@initiative-fuer-ausbildung.de](mailto:Goerzen@initiative-fuer-ausbildung.de)  
[www.initiative-fuer-ausbildung.de](http://www.initiative-fuer-ausbildung.de)

aufgehoben“? Wer sagt ihm, dass es dort nicht an der Tagesordnung ist, den Lehrling als preiswerten Hilfsarbeiter einzusetzen? Solch ein Signal will das Qualitätssiegel „Top-Ausbildungsbetrieb Sanitär Heizung Klima“ setzen. Das tragen die Mitglieder der „Initiative für Ausbildung“. Diese Interessengemeinschaft entstammt den Nachwuchssorgen von verantwortungsvoll denkenden Handwerksbetrieben verschiedener Branchen. Sie hatte sich vor Jahren erstmalig im Gartenbau gegründet, andere Gewerke griffen sie auf und 2015 modifizierte unter anderem der Anlagenbauer Wefers GmbH, Köln, die Regeln für den SHK-Bereich.

### Vier Ziele

Sie, die Regeln, streben vier Ziele an:

1. Die gesellschaftliche Bedeutung und Attraktivität unseres Berufs – Stichwörter: Energiewende, Umweltschutz, Hygiene, modernste Technologien – technisch interessierten Jugendlichen transparent zu machen und für unser Gewerk zu begeistern.
2. Den fähigsten Nachwuchs zur Sicherung der betrieblichen Zukunft für das eigene Unternehmen zu gewinnen.
3. Nach einer erfolgreichen und qualifizierten Ausbildung das Personal mit weiteren betrieblichen Leistungen an den Betrieb zu binden.
4. Sich positiv nach außen darzustellen: Das Thema Ausbildung

eignet sich bestens für die eigene Öffentlichkeitsarbeit und Werbung.

Der Kölner Unternehmer André Wefers hatte von der Initiative in anderen Berufen erfahren. „Was mich sofort überzeugte, war die Tatsache, dass es sich um praxiserprobte und einfache, für jeden Betrieb umsetzbare Lösungen handelt. Und mir war schnell klar: So etwas braucht unsere Branche ebenfalls“. Die Konzeption wurde in Abstimmung mit dem Fachverband NRW und der Innung Köln erarbeitet.

### Top-Ausbildungsbetrieb SHK

Qualifikation umfasst natürlich die handwerkliche Kompetenz als auch Sozialkompetenz wie Teamgeist, Kundenkompetenz (Aufreten) und anderes. Zu den Schlüsselbegriffen im Kapitel Motivation gehören Verantwortung, Anerkennung, Partnerschaft, Fortbildungsmöglichkeiten und selbstverständlich ebenfalls die Besoldung. Die „Top-Ausbildungsbetriebe“ sehen sich zwölf Kriterien verpflichtet, die ihre Philosophie in Handlungen umsetzt. Das Regelwerk verlangt beispielsweise eine feste Ansprechperson für den Azubi im Betrieb als Mentor, verlangt Azubiprojekte, die die Chance bieten, selbstständiges Arbeiten zu erproben, verlangt Fachexkursionen zur Teambildung, eine tarifgerechte Bezahlung, den Azubi-Austausch mit Partnerbetrieben oder auch Projekte zum modernen handlungsorientierten Lernen.