EINFÜHRUNG DES DIGITALEN AUSBILDUNGSPLANS FÜR LEHRLINGE IM BETRIEB ING. HANS BODNER BAUGESELLSCHAFT MBH & CO KG

Projektarbeit

für die Qualifikationsstufe 2

Verfasserin:

Caroline Boban, BA

Kufstein,

am 01.03.2023

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORSTELLUNG DER AUTORIN 1
2. VORSTELLUNG DES UNTERNEHMENS 1
3. LEHRLINGSAUSBILDUNG 2
4. EINLEITUNG & AUSGANGSSITUATION 3
5. VORBEREITUNGEN & AUFBAU DES DIGITALEN AUSBILDUNGSPLANES 4
6. BEURTEILUNG 5
7. UMSETZUNG 6
8. THEORIE VS. PRAXIS 7
9. RESÜMEE 8
   - 9.1 PRAKTISCHE UMSETZBARKEIT & HERAUSFORDERUNGEN: 8
   - 9.2 BEWERTUNG DER ERGEBNISSE 9
   - 9.3 CHANCEN 9
   - 9.4 PERSÖNLICHE LERNERFAHRUNG 9
   - 9.5 ZUSAMMENFASSUNG & AUSBLICK 10
10. ANHANG: 11

1. Vorstellung der Autorin

Mein Name ist Caroline Boban und ich bin am 03.04.1999 in St. Johann in Tirol geboren. Nach meinem Pflichtschulabschluss entschloss ich mich die „Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe“ in Kufstein zu besuchen. Dort habe ich mit der Matura abgeschlossen und mich danach für ein Bachelorstudium an der FH-Kufstein entschieden. Im Studiengang „Unternehmensführung“ habe ich vor allem in den Bereichen Finance, Marketing, Strategic Management und Human Resources Management theoretische sowie praxisorientierte Kenntnisse erlernen können. Nach einem 5-monatigen Praktikum in der HR-Abteilung der BODNER Gruppe wurde mir klar, dass meine Stärke in den Bereichen Personalwesen liegt und somit habe ich mich entschlossen eine Vollzeitstelle anzunehmen. Neben meiner Arbeit absolviere ich derzeit noch ein berufsbegleitendes Masterstudium im Studiengang „Corporate Transformation Management“.

Seit Februar 2022 bin ich Lehrlingsbeauftragte der BODNER Gruppe und somit für die Koordination der Ausbildung unserer Lehrlinge zuständig.

Neben meiner Ausbilderprüfung besuche ich laufend Kurse des Ausbilderforums, um mein Fachwissen zu erweitern. Dadurch kommt auch die Ambition für diese Projektarbeit.

2. Vorstellung des Unternehmens

Das Familienunternehmen Ing. Hans Bodner Baugesellschaft mbH & Co KG wurde 1913 von Johann Bodner in Sillian in Osttirol gegründet und zählt zu den größten Bauunternehmen Westösterreichs.

Mit über 40 Tochterbetrieben bietet die BODNER Gruppe ein breites Leistungsspektrum. Es reicht von Eigenheimen, Um- und Ausbauten, Wohnanlagen und Geschäftsgebäuden bis hin zum konstruktiven Ingenieurbau mit Straßen- oder Kraftwerksbauten, dem Bau von Lärmschutzwänden, Tankstellen, Brücken und vieles mehr.

Die Zentrale der BODNER Gruppe befindet sich in Kufstein und wird von Mag. Ing. Thomas Bodner geleitet. Die weiteren Niederlassungen befinden sich in Kematen, St. Johann, Lienz, Salzburg und Klagenfurt

Derzeit beschäftigt die BODNER Gruppe über 3.550 Mitarbeiter und davon 130 Lehrlinge in den verschiedensten Lehrberufen.

3. Lehrlingsausbildung

Den ca. 130 Lehrlingen der BODNER Gruppe wird eine umfangreiche, spannende und vor allem lehrreiche Ausbildung angeboten. Das Unternehmen bildet Lehrlinge in über 10 verschiedenen Lehrberufen aus. Von den klassischen Baulehrberufen, wie Hochbauer, Tiefbauer, Betonbauer bis hin zum bautechnischen Zeichner, bautechnischen Assistenten, Elektrotechniker, Transportbetontechniker, etc.

Um auf die BODNER Gruppe und vor allem auf die Vielseitigkeit der Baubranche aufmerksam zu machen, ist das Unternehmen an verschiedensten Karrieremessen und Schulbesuchen beteiligt. Hierbei werden die verschiedenen Berufe und Karrieremöglichkeiten am Bau beschrieben sowie die Praxis vermittelt. Auch Baustellenbesichtigungen und Werksführungen vor Ort werden den Schulen regelmäßig angeboten.

Nach einem erfolgreichen Aufnahmetest, Bewerbungsgespräch sowie einer Schnupperwoche, kann die Ausbildung in der BODNER Gruppe beginnen.

Die Ausbildung wird durch verschiedene Lehrlingstage, Praxiswochen am Lehrbauhof sowie Lehrlingsausflüge abgerundet. An den Lehrlingstagen werden den Lehrlingen verschiedene Schulungen, wie z.B. Grundlagen der Kalkulation, Pläne lesen, Statik, etc. angeboten. Während der Praxiswoche wird das Handwerk von Grund auf gelernt und soll vor allem als Training und Grundausbildung für Lehrlinge im ersten Lehrjahr dienen. Durch oben genannte Schulungen und Weiterbildungsangebote sollen die Lehrlinge eine lehrreiche aber auch spannende und praxisrelevante Ausbildung erhalten.

Ein zentraler Punkt der Ausbildung ist der schriftliche Ausbildungsplan, der im Unternehmen neu aufgearbeitet wurde.

4. Einleitung & Ausgangssituation

Innerhalb der BODNER Gruppe wurden Ausbildungspläne bisher immer schriftlich geführt. Hierbei hatten der Lehrling und der entsprechende Ausbilder regelmäßige Feedbackgespräche und haben die Leistungen und den Ausbildungsstand der Lehrlinge dementsprechend beurteilt. Die Beurteilung erfolgte in Prozent (0 – 100%) Diese Methode hat gut funktioniert, jedoch war der Wunsch nach etwas Innovativerem und Effektiverem da.

Nach längerer Überlegung wurde klar, dass der Ausbildungsplan digital werden musste, um die Qualität der Ausbildungsdokumentation zu erhöhen und um weitere Möglichkeiten innerhalb der Ausbildung zu schaffen.

Die Lehrlinge in der Baubranche haben den Vorteil, dass alle Hochbauer, Tiefbauer sowie Betonbauer ein Tablet von der Bauinnung zur Verfügung gestellt bekommen. Somit war das Equipment bereits vorhanden. Nun lag es daran den Ausbildungsplan auszuarbeiten und die Umsetzung bzw. Digitalisierung des neuen Ausbildungsplanes durchzuführen.

Der Ist-Zustand ist der, dass der Ausbildungsplan fertig ausgearbeitet wurde und auch problemlos funktioniert. Die Ausführung erfolgt durch die betriebsinterne Plattform „bodnet“. Derzeit wird an der Umsetzung und dem Übergang vom schriftlichen zum digitalen Ausbildungsplan gearbeitet. Im Moment wird der Ausbildungsplan nur für die Lehrberufe Hoch- und Tiefbauer bzw. Betonbauer angeboten.

Ziel ist es, dass alle Lehrlinge mit dem Ausbildungsplan arbeiten und ihre Ausbildung regelmäßig dokumentieren und entsprechendes Feedback von den Ausbildern erhalten. Der Ausbildungsplan soll natürlich auch auf weitere Lehrberufe ausgerollt werden.

In dieser Arbeit wird beschrieben, wie der Ausbildungsplan digitalisiert wurde, mit welchen Lerninhalten die Plattform befüllt wurde, die Vorgehensweise für die Umsetzung sowie die verschiedenen Vorteile und Herausforderungen des digitalen Ausbildungsplanes.

5. Vorbereitungen & Aufbau des digitalen Ausbildungsplanes

Um den Ausbildungsplan digitalisieren zu können, musste zunächst die Software zur Verfügung gestellt werden. Durch das hauseigene Digitalisierungsteam und der Ideen meiner Kollegen wurde das Grundgerüst hergestellt. Das Digitalisierungsteam hat das Layout vorbereitet und das Projektteam die verschiedenen Beurteilungsmethoden festgelegt. Nun musste der Ausbildungsplan mit Lernzielen und Lehrinhalten befüllt werden. Zu diesem Zeitpunkt durfte ich ebenfalls am Projekt teilnehmen und konnte somit die verschiedenen Inhalte und Optimierungen gemeinsam mit meinen Kollegen ausarbeiten.

Wir haben uns auf verschieden Beurteilungskriterien und praxisrelevante Aufgaben für die Lehrlinge geeinigt. Die Ausbildungsziele wurden vom Bundesgesetzblatt abgeleitet und für jedes Ausbildungsziel wurde eine bestimmte Aufgabe, hinzugefügt, welche die Lehrlinge im Laufe der Lehrzeit abarbeiten sollten. Zum Beispiel war die erfolgreiche Teilnahme bei Lehrlingstagen und verschiedenen Schulungen notwendig, um eine positive Beurteilung für gewisse Ausbildungsziele zu erhalten. Ein weiterer Punkt waren die E-Learnings. Durch die Bauakademie werden verschieden E-Learnings und Videos zu den verschiedensten Themen und Lerninhalten am Bau zur Verfügung gestellt. Diese E-Learnings wurden zu den passenden Ausbildungszielen zugeordnet und als Ziel bzw. „ToDo“ für die Lehrlinge hinterlegt.

Der wichtigste Punkt sind jedoch die Tagesberichte. Es ist üblich, dass am Bau Tagesberichte in schriftlicher Form geschrieben werden. Wir haben diese Tagesberichte in unsere Plattform integriert und mit dem digitalen Ausbildungsplan verknüpft. Somit müssen die Lehrlinge mit ihrem Tablet täglich einen Tagesbericht schreiben, wo sie angeben müssen, an welcher Baustelle sie waren, welche Tätigkeiten sie ausgeübt haben, welche Geräte vorhanden waren, wie viele Arbeiter vor Ort waren, wie die Wetterlage war (z.B. Wetterschicht), etc. Der Tagesbericht kann auch durch Baustellenfotos und Dateien ergänzt werden, welche ganz einfach hochgeladen werden können. Die Lehrlinge können den Bericht speichern und einem entsprechenden Ausbildungsziel zuordnen.

Der Vorteil hierbei ist, dass die Lehrlinge ein Gefühl dafür kriegen Tagesberichte zu schreiben und auch jederzeit die alten Tagesberichte öffnen können und sich noch einmal die vorherigen Einträge und Fotos ansehen können. Das soll vor allem bei der Vorbereitung zur LAP als Lernhilfe dienen, den die gesamte Lehrzeit wird dadurch dokumentiert.

Die jeweiligen Lerninhalte und notwendige Anzahl an Tagesberichten pro Lerneinheit wurde durch die verschiedenen Führungskräfte der entsprechenden Abteilungen (z.B. Hochbau, Tiefbau, Ingenieurbau) und durch das Projektteam definiert und entsprechend integriert.

6. Beurteilung

Nachdem ein Lehrling einen Fortschritt (z.B. Teilnahme an Sicherheitsschulung, erfolgreicher Abschluss eines E-Learnings, etc.) oder einen Tagesbericht eingetragen und gespeichert hat, erhält der Ausbilder automatische eine Benachrichtigung. Diese Benachrichtigung erfolgt per Mail. Der Ausbilder kann durch seinen bodnet Zugang den Ausbildungsplan des Lehrlings öffnen und die Fortschritte des jeweiligen Lehrlings sehen. Der Ausbilder kann den Lehrling dann demensprechend beurteilen und einen Kommentar hinterlegen. Die Beurteilung ist transparent und somit jederzeit für den Lehrling und den Ausbilder abrufbar.

Durch die Beurteilung kann der Lehrling sehen, ob er das LAP-Niveau bereits erreicht hat und falls nicht, wo es noch Verbesserungspotential gibt. Sobald das Ausbildungsziel mit allen Aufgaben bzw. Unterzielen erledigt und positiv beurteilt wurde, wird das Ziel grün und der Lehrling sieht, dass er das notwendige Niveau erreicht hat. Falls das nicht der Fall ist, bleibt das Ziel rot hinterlegt und somit als „ToDo“ für den Lehrling offen.

Der Ausbildungsplan gibt dem Ausbilder auch die Möglichkeit einen Lehrling wieder neu zu beurteilen. Somit kann man den Lehrling je nach Lernfortschritt immer neu beurteilen. Das Soll zur Transparenz der Ausbildung beitragen. Dadurch kann ein Lehrling z.B. im ersten Lehrjahr im Kanalbau das Leistungs-Niveau erreicht haben und bspw. Im dritten Lehrjahr wieder „abgestuft“ werden, da der Lehrling lange nicht mehr auf einer Baustelle mit Kanalarbeit war und dadurch manches vergessen hat.

Dadurch soll der Lehrling immer seinen aktuellen Leistungsstand sehen und kann sich dementsprechend verbessern. Bzw. der Ausbilder sieht, dass es wieder an der Zeit ist, dass der Lehrling auf eine neue Baustelle mit neuen oder anderen Aufgaben kommt.

Die Beurteilung der Ausbilder erfolgt nicht im Schulnotensystem, sondern je nach Kompetenzen. Dafür gibt es fünf verschiedene Stufen: Wissen, verstehen, anwenden, analysieren, erschaffen. Dabei ist wissen die niedrigste und erschaffen die höchste Kompetenz. Bei jedem Ausbildungsziel steht dabei, welche Kompetenzstufe erreicht werden sollte. Der Ausbilder beurteilt dann dementsprechend, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht und gibt Feedback dazu.

Nachdem der Ablauf, das Layout sowie die Beurteilung definiert waren, war der nächste und schwierigste Schritt die Umsetzung des digitalen Ausbildungsplans.

7. Umsetzung

Bei der Umsetzung ist das Motto immer noch „Learning by Doing“. Für die Umsetzung des digitalen Ausbildungsplanes mussten nicht nur die Lehrlinge, sondern auch die entsprechenden Führungskräfte (Poliere, Techniker, Bauleiter) eingeschult werden. Die Führungskräfte mussten ebenso eine Einschulung erhalten und sich mit dem Programm beschäftigen, um die Lehrlinge ordnungsgemäß ausbilden und beurteilen zu können. Durch die Firmengröße und dadurch, dass die Lehrlinge nicht jeden Tag in die entsprechenden Niederlassungen fahren, war die Einschulung eine große Herausforderung.

Für die Einschulung wurden verschiedene Methoden verwendet. Zunächst wurden jedoch noch Verantwortliche für die Umsetzung des digitalen Ausbildungsplanes in jeder Niederlassung ernannt. Durch die Betriebsgröße war dies notwendig, um die Einschulung zu beschleunigen und die notwendige Qualität zu gewährleisten. Die entsprechenden Mitarbeiter wurden gemeinsam mit den Niederlassungsleitern bestimmt und von mir eingeschult.

Die Einschulung der Lehrlinge erfolgte durch mich oder durch die entsprechenden Techniker auf der jeweiligen Baustelle des Lehrlings. Der Lehrling wird vor Ort

eingeschult und das Schreiben der Tagesberichte wird intensiv geübt, da das eine der Hauptaufgaben des Ausbildungsplans ist.

Eine weitere Methode für die Einschulung war, dass alle Lehrlinge der jeweiligen Niederlassung für einen Vormittag in das Büro kommen, um dort gemeinsam eingeschult zu werden und den ganzen Vormittag mit dem digitalen Ausbildungsplan arbeiten. Diese Methode hat sich sehr positiv bewiesen, da die Lehrlinge ausreichend Zeit hatten, um das Programm kennenzulernen und offene Fragen vor Ort geklärt werden konnten.

Die Lehrlinge haben auch alle ein kleines Merkblatt erhalten, wo die wichtigsten Schritte im bodnet beschrieben werden und wo sie ihre Zugangsdaten entnehmen konnten. Die Durchsetzung des Projekts hat sich durch den Merkzettel auch um einiges verbessert, da die Lehrlinge sonst oft ihre Zugangsdaten vergessen, etc.

Die Vorbereitung der Zugangsdaten, Koordination der Einschulung, Organisation der Tablets bei der Bauakademie, etc. erfolgte durch mich. Gemeinsam mit meinen Kollegen haben wir es geschafft, dass ca. 70% der Bodner Lehrlinge einen digitalen Ausbildungsplan verwenden. Die restlichen 30 % sind entweder keine Hochbauer, Tiefbauer oder Betonbauer oder befinden sich im letzten Lehrjahr, wo wir den bisherigen Ausbildungsplan auslaufen lassen wollten, um keine Verwirrung bei den Lehrlingen zu schaffen.

8. Theorie vs. Praxis

Wir mussten innerhalb der Anfangsphasen oft feststellen, dass unsere Vorstellungen nicht ganz der Realität entsprechen. Mit der digitalen Umsetzung waren wir sehr zufrieden und hatten den großen Vorteil, dass der Ausbildungsplan in unsere betriebsinterne Plattform bodnet integriert werden konnte. Jedoch hatten wir Vorstellungen von der Umsetzung und der Verwendung vom digitalen Ausbildungsplan, die in der Praxis nicht praktikabel waren. Daher dürfen bzw. sollen uns die Lehrlinge laufend Feedback zum Produkt geben. Somit können wir eine stetige Verbesserung gewähren. Denn durch unsere Lehrlinge haben wir bereits einige Punkte im Ausbildungsplan ergänzt bzw. auch leicht abgeändert. Zum Beispiel wurden durch die Lehrlinge Suchfunktionen im Ausbildungsplan

integriert, damit sie den Tagesbericht schneller zum passenden Thema zuordnen können. Auch der Arbeitsaufwand sah in der Theorie geringer aus, als er tatsächlich ist. Die E-Learnings können für die Lehrlinge sehr zeitintensiv sein, da sie recht anspruchsvoll sind. Erst durch die Verwendung des digitalen Ausbildungsplanes haben wir das bemerkt und haben daher die E-Learning Einheiten etwas reduziert.

Das wichtigste hierbei ist, dass der Ausbildungsplan eine Bereicherung für die Ausbildung sein soll und auch eine Lernhilfe für die Lehrabschlussprüfung. Der Ausbildungsplan soll die Lehrlinge nicht überfordern und den regulären Tagesablauf hemmen. Zu unserem Vorteil sind unsere Lehrlinge sehr offen und geben konstruktives Feedback und sehr gute Verbesserungsvorschläge.

9. Resümee

9.1 Praktische Umsetzbarkeit & Herausforderungen:

Der erste Ausbildungsplan, den wir gemeinsam finalisiert haben, war der Ausbildungsplan für die Tiefbauer. Danach lag es an mir den für die Hochbauer, gemeinsam mit den entsprechenden Führungskräften, herzustellen und vorzubereiten.

Nachdem der Ausbildungsplan fertig ist, denkt man, dass der schwierigste Part erledigt ist. Jedoch fängt es erst dann richtig an. Die Umsetzung des Ausbildungsplans ist in unserem Fall die schwierigste Herausforderung. Ein großer Nachteil ist hierbei natürlich, dass wir unsere Lehrlinge nicht jeden Tag im Büro sehen und sie somit nicht täglich für den Ausbildungsplan sensibilisieren können. Jedoch konnten wir das durch die Einsatzbereitschaft unserer Techniker (die täglich auf der Baustelle sind) klären. Dennoch ist es eine Herausforderung die Lehrlinge dazu zu motivieren, denn der Arbeitsaufwand ist deutlich höher, als der des schriftlichen Ausbildungsplanes. Jedoch haben wir gemerkt, dass der digitale Ausbildungsplan bei den Lehrlingen im 1. Lehrjahr schon nahezu perfekt funktioniert, da sie nie etwas Anderes kannten und es von Anfang an Bestandteil der Ausbildung bei Bodner war.

Somit denken wir, dass sich der digitale Ausbildungsplan von Jahr zu Jahr besser entwickeln und durchsetzen wird.

9.2 Bewertung der Ergebnisse

Derzeit sind wir im Großen und Ganzen recht zufrieden mit den Fortschritten, welche in dieser Richtung gemacht worden sind. Die Einführung des digitalen Ausbildungsplanes für die Hochbauer erfolge im Februar 2022. Seitdem wurden viele Verbesserungen im bodnet vorgenommen, viele Ideen mit aufgenommen und vor allem zahlreiche Lehrlinge eingeschult. Die meisten der Eingeschulten Lehrlinge sind auch konstant in der Nutzung (tägliche Nutzung). Die nächste Herausforderung ist es, ausnahmslos alle Lehrlinge zu einer konstanten Nutzung des digitalen Ausbildungsplanes zu motivieren.

9.3 Chancen

Die Vorteile des digitalen Ausbildungsplanes wurden zum Teil oben bereits genannt. Zur Übersicht nochmals die zentralen Vorteile:

- Transparenz der Ausbildung (Feedback der Ausbilder, Verbesserungsvorschläge, etc.)
- Übersicht der Tagesberichte (inkl. Fotos der Baustellen)
- Vorbereitung auf die LAP
- Theoretische Vorbereitung für die Berufsschule durch diverse E-Learnings
- Nutzen des zur Verfügung gestellten Tablets
- Innovation in der Lehrlingsausbildung
- Kommunikationstool zwischen Lehrling und Ausbilder
- Nutzen unserer betriebsinternen Plattform bodnet

Aus diesen Gründen ist der digitale Ausbildungsplan ein fixer Bestandteil der Ausbildung bei der BODNER Gruppe und wird auch in Zukunft weiterverwendet und weiter ausgebaut.

9.4 Persönliche Lernerfahrung

Für mich persönlich ist es ein sehr spannendes und lehrreiches Projekt, denn es kommt jeden Tag etwas Neues dazu. Eine neue Idee, eine neue Optimierung, Änderung, etc. Vor allem war es spannend zu sehen, wie die verschiedenen

Lernmethoden und Vorgehensweisen der Lehrlinge waren. Man konnte auch gut erkennen, welche Lehrlinge äußerst ambitioniert waren und welche weniger. Daher lernt man jeden Tag aufs Neue, wie man die Lehrlinge motivieren und anspornen kann.

In der Vorbereitungsphase war es äußerst schwierig festzulegen, welche Lerninhalte vermittelt werden sollen und in welcher Form (Schulung, E-Learning, etc.). Jedoch hat man das gemeinsam mit dem Projektteam (den verschiedenen Führungskräfte, Experten, etc.) gut meistern können.

Auch die Koordination einer solchen Umsetzung ist sehr aufwendig aber lehrreich und spannend. Durch die Firmengröße und den verschiedenen Bodner-Niederlassungen wurde die Durchführung umso schwieriger. Jedoch denke ich, dass uns die Umsetzung soweit sehr gut gelungen ist.

Durch die konstruktiven Vorschläge der Lehrlinge war ich recht beeindruckt über ihre Ideen und ihr Interesse.

Es ist ein lehrreiches Projekt in den verschiedensten Bereichen. Jedoch lernt man besonders viel im Bereich soziale Kompetenz und allgemein im Organisations- und Projektmanagement.

9.5 Zusammenfassung & Ausblick

Zusammenfassend finde ich die Software und die definierten Lerninhalte äußerst gelungen. An der Umsetzung muss jedoch noch weitergearbeitet werden, sodass der digitale Ausbildungsplan für alle Lehrlinge ein tägliches Tool wird.

Der digitale Ausbildungsplan muss jedoch laufend evaluiert und optimiert werden, damit er noch nutzerfreundlicher und einfacher für die Lehrlinge gestaltet wird und den Bedürfnissen der Lehrlinge entspricht. Dadurch möchten wir die Qualität der Ausbildung laufend verbessern. Auch die Änderungen des Bundesgesetzblattes müssen berücksichtigt werden und somit stetig im digitalen Ausbildungsplan angepasst werden.

In Zukunft sollen auch die weiteren Lehrberufe der BODNER Gruppe in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden.

10. Anhang:

Im Anhang befinden sich noch Screenshots des Ausbildungsplanes, damit man sich das Tool bildlicher vorstellen kann.

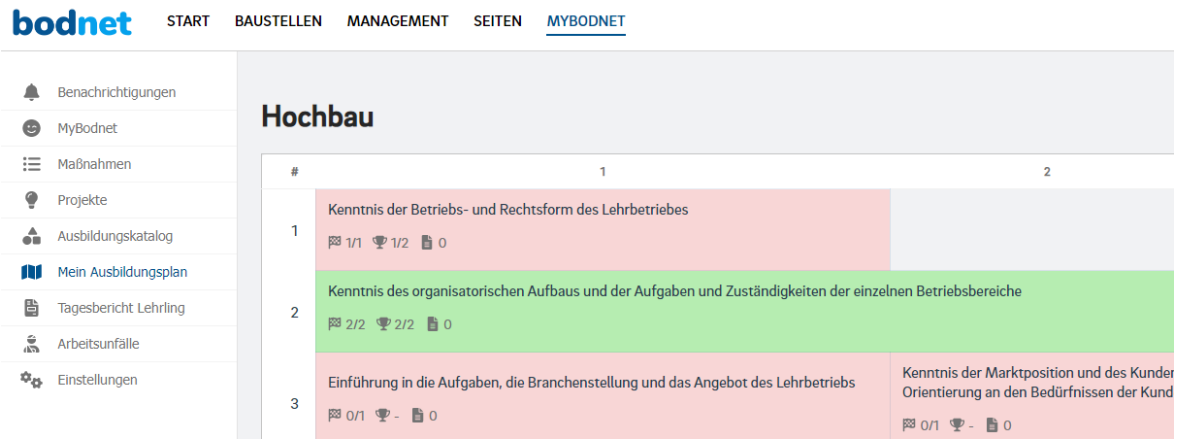

Abbildung 1: bodnet Übersicht & Ausbildungsplan

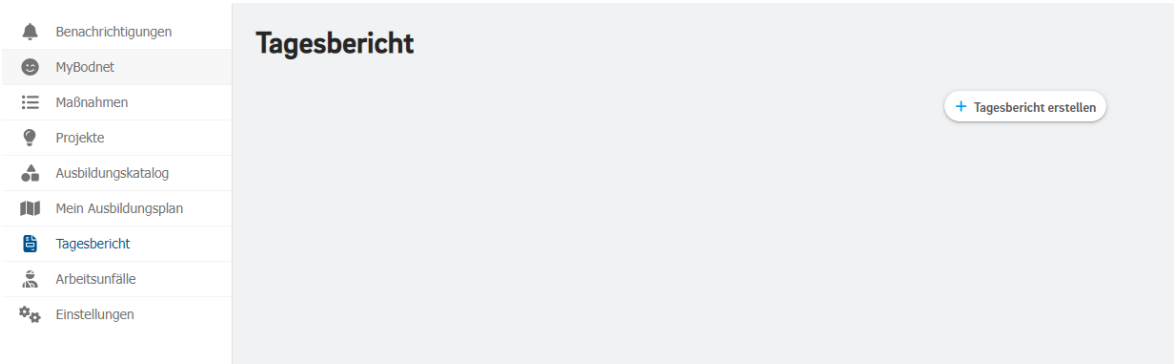

Abbildung 2: Tagesbericht erstellen

Abbildung 3: Datei & Fotos hinzufügen

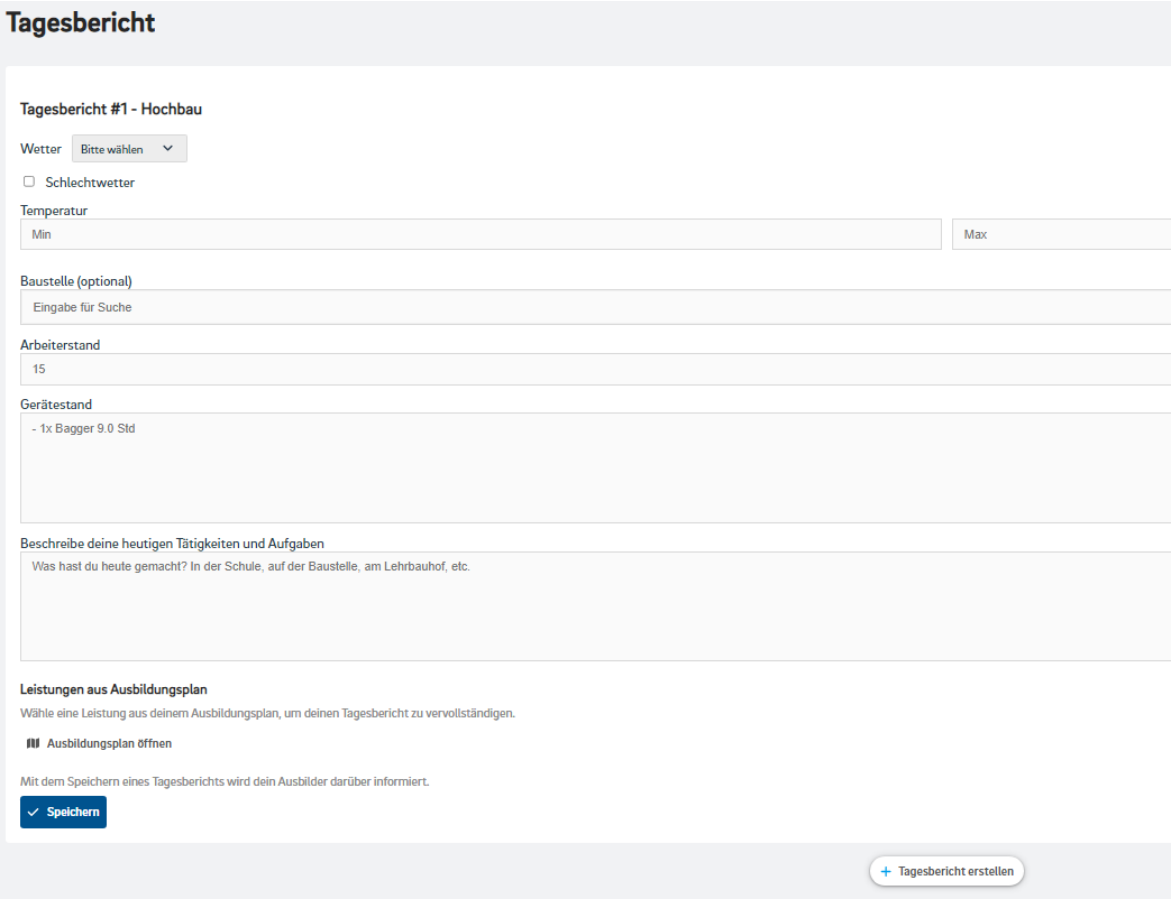

Abbildung 4: Übersicht Tagesbericht

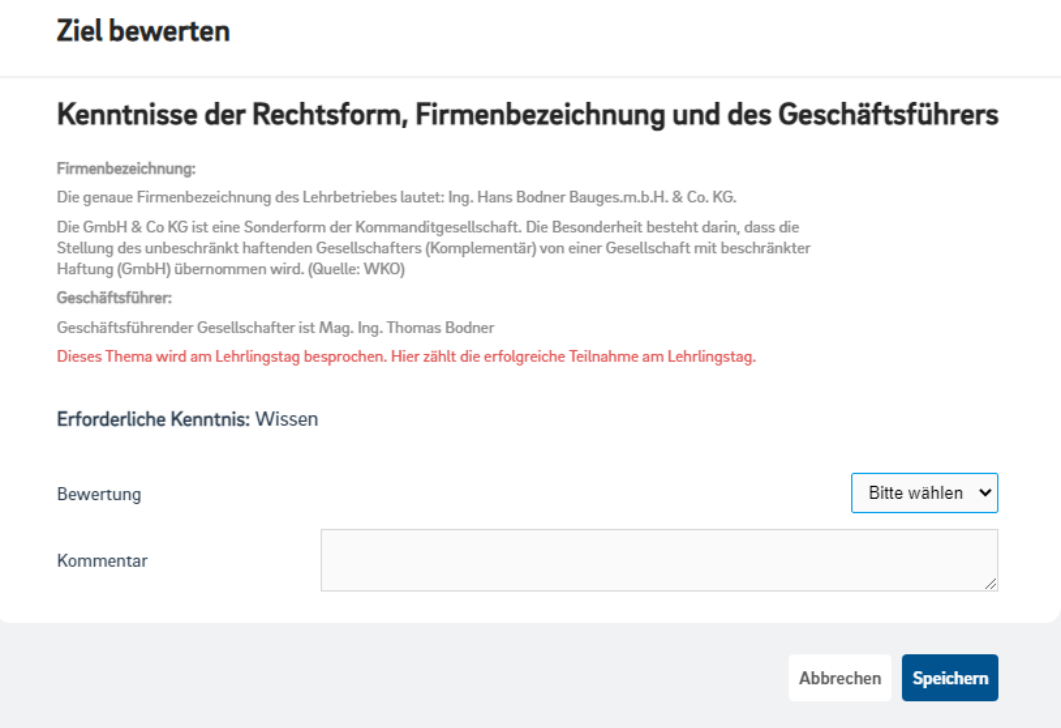

Abbildung 5: Beurteilung durch den Ausbilder