

WELLERGRUPPE

AUTOWELLER

B&K

Max Monitz

Projektvorstellung

WELLERs STRASSEN
KINDER

Emden, 20.11.2012

WELLERs STRASSEN
KINDER

45000 AUTOS =
100 x ZUKUNFT

© 2014 Weller Gruppe

50.000 Autos = 110 x Zukunft, 55.000 Autos = 125 x Zukunft ... Hören Sie mir und werden Sie Kunde! Bei rund 100 unserer 450 Azubis kann es passieren, dass der Eine oder Andere noch Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hat. Aber wir sind gemeinsam dabei, das zu ändern. Wir als dringender Auszubildender Deutschlands mit 20 Niederlassungen, 1.600 Mitarbeitern und ca. 45.000 verkauften Autos pro Jahr. Mit dieser Leistung und durch den Zuspruch unserer Kunden ist es uns möglich, weitere Ausbildungsplätze für „Weller's Strassenkinder“ zu schaffen. Das sind normalerweise Jugendliche ohne Chancen - schlechte Sprachkenntnisse, schlechte oder gar keine Zeugnisse, Migrationshintergrund. Wir wollen diesen jungen Menschen eine Zukunft geben. **Wellir das wichtig finden.**

AUTOWELLER   www.wellergruppe.de/strassenkinder

     

Berlin, Osnabrück, Bünde, Herford, Leipzig, Bremen, Bielefeld, Hamburg, Stendal, Cella, Uelzen, Lüneburg, Bad Geynhausen, Burgdorf, Salzwedel, Winsen/Luhe, Hoxter, Bad Homburg, Kronberg, Paderborn, Bad Driburg, Bad Salztruffen, Demold, Soest, Reutlingen, Hagen

Inhalt

1. Leitgedanke
2. Kriterien der Auswahl
3. Besonderheiten der Auszubildenden
4. Instrumentarien für einen gelungenen Start
5. Ein-Säulen-Modell
6. Zwei-Säulen-Modell
7. Kooperationspartner
8. Zeitschema

WELLERs STRASSEN
KINDER

Leitgedanke

Es stört niemanden wenn Kinder und Jugendliche benachteiligt werden. Werden sie jedoch besonders gefördert erhebt sich häufig Protest. Die Weller-Gruppe will mit dem Projekt *WELLERs STRASSEN KINDER*

dazu beitragen soziale Gerechtigkeit wieder herzustellen und Jugendliche auch ohne Hauptschulabschluss die Chance auf einen Ausbildungsplatz bieten.

Kriterien der Auswahl

- Schülerinnen und Schüler, die sonst keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hätten
- schwer vermittelbare Schülerinnen und Schüler
- Schülerinnen und Schüler ohne Hauptschulabschluss
- Migrationshintergrund
- schlechte Deutschkenntnisse

Besonderheiten der Auszubildenden???

- trotz guter und erfolgreicher praktischer Tätigkeiten weist der Auszubildende schulische Defizite oder Schulumüdigkeit auf
- einige Auszubildende haben Vermeidungsstrategien um über schulische Misserfolge hinwegzutäuschen
- sprachliche Probleme
- geringer Durchhaltewille
- kein Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten

Instrumentarien für einen gelungenen Start

- frühzeitiges Schaffen von der Bindung des Auszubildenden an den Betrieb und Paten
- Einrichtung von Förderung und Unterstützung
- ggf. Kooperation mit externen Partnern
- zu Beginn engmaschige Kontrolle der schulischen Leistung
- zu beachten: Keine Überlastung des Auszubildenden („Lässt sich ein Teil der Förderung in der Arbeitszeit regeln?“)

Ein-Säulen-Modell

- Schulung zu Beginn der Ausbildung
- Schwerpunkt: Teamentwicklung und Schulung; Förderung innerhalb des Betriebes

Zwei-Säulen-Modell

1. Innenbetriebliche Paten

- Unterstützung in allen Fragen der Ausbildung
- Vertrauensperson
- Ggfs. Unterstützung in schulischen Fragen
- Austausch mit dem externen Paten

2. Außerbetriebliche Paten

- Begleitung in außerbetrieblichen Aktivitäten
- Kontakt zur Berufsschule
- Einrichtung von schulischer und sprachlicher Förderung
- Austausch mit dem Betrieb

Themeninhalte des Seminars

Auszubildender

- Test zur Überprüfung seiner Fähigkeiten
- Assessmentcenter zur Ermittlung von möglichen Defiziten, Potenzialen, Arbeitssorgfalt und Belastbarkeit
- Themen: Umgang mit Misserfolg
- Was kann ich tun damit meine Ausbildung erfolgreich ist? An wen kann ich mich wenden wenn es z.B. Probleme in der Schule gibt?

Pate

- Konfliktmanagement:
- Welche Schwierigkeiten können auftreten? Wie gehe ich damit um?
- Kontakt zur Berufsschule
- Kontakt zu externen Paten

Ziele: gegenseitiges Kennenlernen, Teamarbeit, Unterstützungsfindung, Feedback, Beziehungen schaffen

Zusätzliche Optionen

- Einrichtung von außerschulischen Hilfen (Studenten etc.)
- Kooperation mit Arbeitsagenturen
- Stichwort: Ausbildungsbegleitende Hilfen und Förderung
- Patenschaften (Diakonie)
- Bereb (Berufseinstiegsbegleitung)
- Förderung von Kompetenzen und Fähigkeiten (Hobbies durch den Beruf)- Sponsoring „Der Betrieb kümmert sich um mich“

Kooperationspartner

- Bundesministerium für Bildung
- Stiftung Boje
- Diakonie
- Jobcenter
- Arbeitsagentur

Zeitschema Ausbildung 2012

- **bis 07.10.2011:** Festlegung der beteiligten Betrieb
- **bis 21.10.2011:** Benennung der Paten durch den Betrieb
- **bis Februar 2012:** Festlegung der Kooperationsvereinbarung zwischen Betrieb und Kooperationspartnern
- **März – April 2012:** Bewerbung der möglichen Auszubildenden für Praktika
- **August 2012:** Ausbildungsbeginn
- **1. - 2. Woche im August 2012:** Schulung der Paten und Auszubildenden (3 bis 5 Tage)
- **Mitte – Ende August 2012:** ggf. Beginn der Förderung des Auszubildenden
- **Mitte – Ende September 2012:** 1. Feedback der Berufsschule
- **Anfang November 2012:** 2. Feedback der Berufsschule („Wie effektiv läuft die Förderung?“)
- **Anfang Januar 2013:** 3. Feedback der Berufsschule
- Mögliche Aufnahme von Azubi´s, die bereits in der Ausbildung sind je nach regionalen Strukturen

Zeitschema Ausbildung 2013

- **bis September 2012:** Vorstellung der neuen Azubis durch die Kooperationspaten bei den Filialen für die Ausbildung 2013 (ggf. auch EQ)
- **bis Oktober 2012:** Vereinbarung über Praktikumszeiten (2 bis 3 Praktika) bis 2013
- weitere Termine wie Zeitschema „Ausbildung 2012“

Machen!

www.wellergruppe.de

WELLERs STRASSEN
KINDER