

People @ ASMP

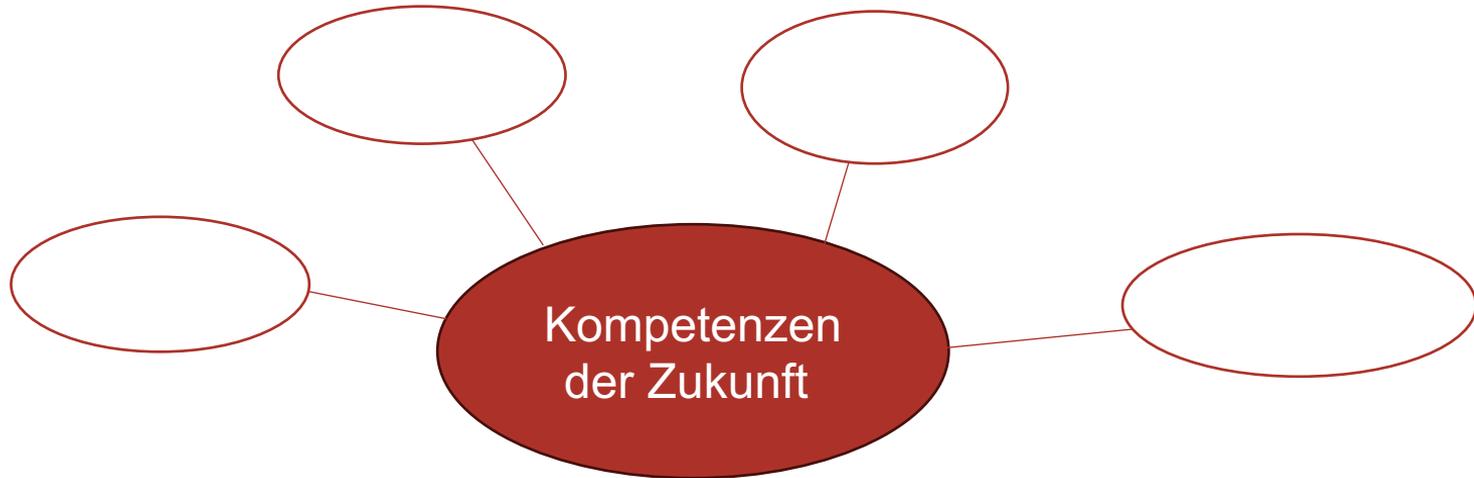
Dr. Esther März – Leitung Learning & Development

Dagmar Klopff – Leitung Ausbildung & Business Partner SCM

Jeffrey Horvath – Leitung Technische Ausbildung

- Spezifische und bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung unserer People hat hohe Priorität
- Trainingskatalog mit Fokus Soft skills für alle Mitarbeiter:innen inkl. Schwerpunktsetzung Early Professionals und Führungskräfte
- Fachspezifische Trainings durch Fachabteilungen organisiert
- Angebot verschiedener Programme und Initiativen zur Förderung unserer Mitarbeiter:innen und als Beitrag zu einer innovativen Unternehmensgestaltung
- Förderung von Nachwuchs durch Ausbildung, Werkstudententätigkeiten und Praktikumsplätze sowie Aktionstage

Was sind für Sie die Kompetenzen der Zukunft?

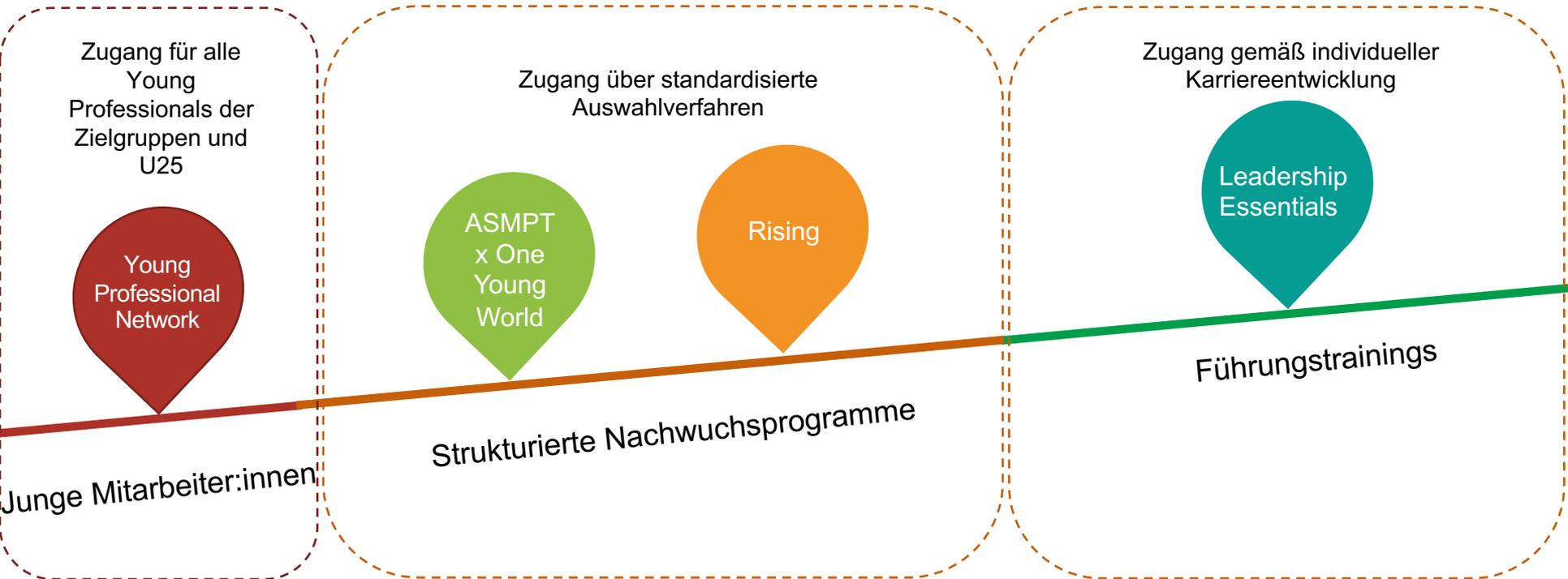


ASMP enabling the digital world

Learning & Development @ ASMP



Programmübersicht



Talent Programm Rising 2023

ASMP enabling the digital world



Young Talent Programm ASMPT x One Young World

ASMPT enabling the digital world



Young Talent Program ASMP T x One Young World Delegation 2022



Young Professional Network

- Vernetzung unserer jungen Mitarbeiter:innengruppen innerhalb des Unternehmens
- Angebot monatlicher formeller und informeller Veranstaltungen und Netzwerkaktivitäten
- Fachliche, persönliche und berufliche Weiterentwicklung
- Förderung der Unternehmenszugehörigkeit



Young Professional Network



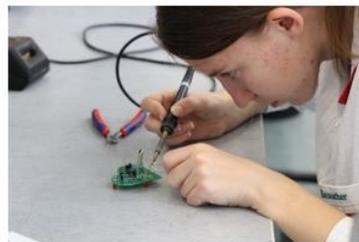
Mädchen & Frauen in STEM

Eindrücke von Aktivitäten zur Förderung von Frauen in technischen Berufen



Mädchen & Frauen in STEM

Eindrücke vom Girls' Day 2023



GESAMTÜBERBLICK AUSBILDUNG @ ASMP

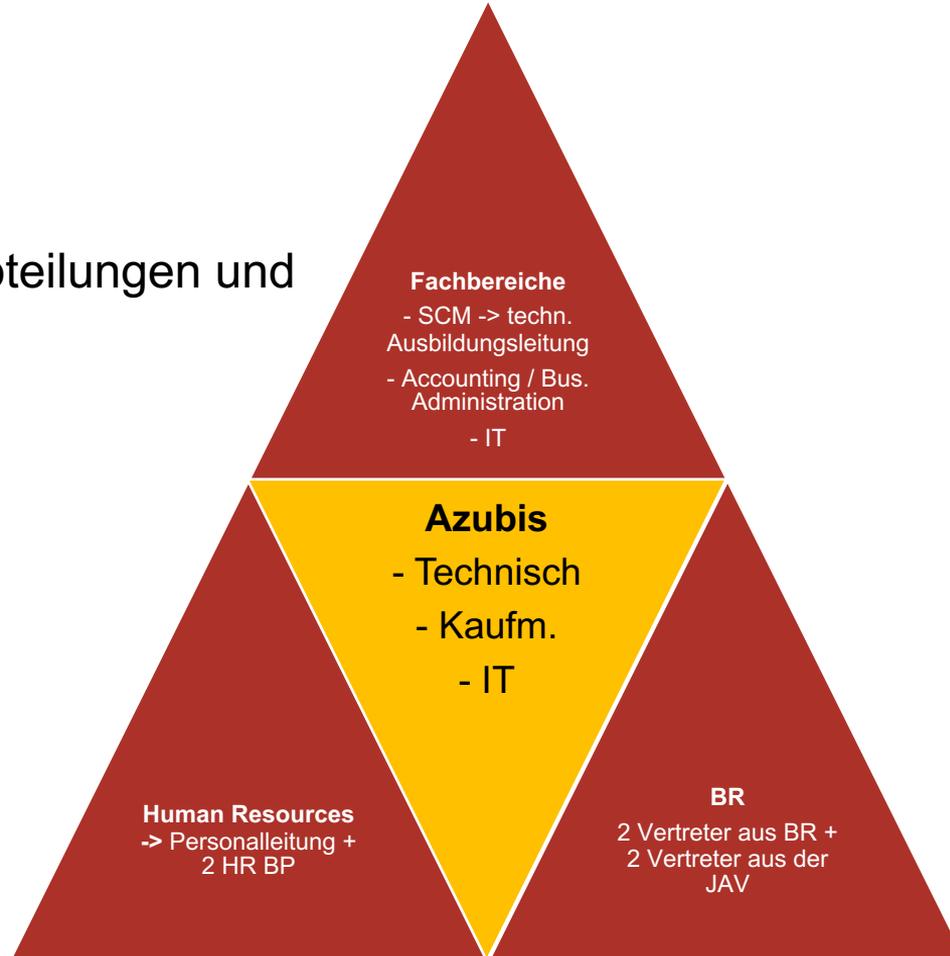
Ausbildungsorganisation

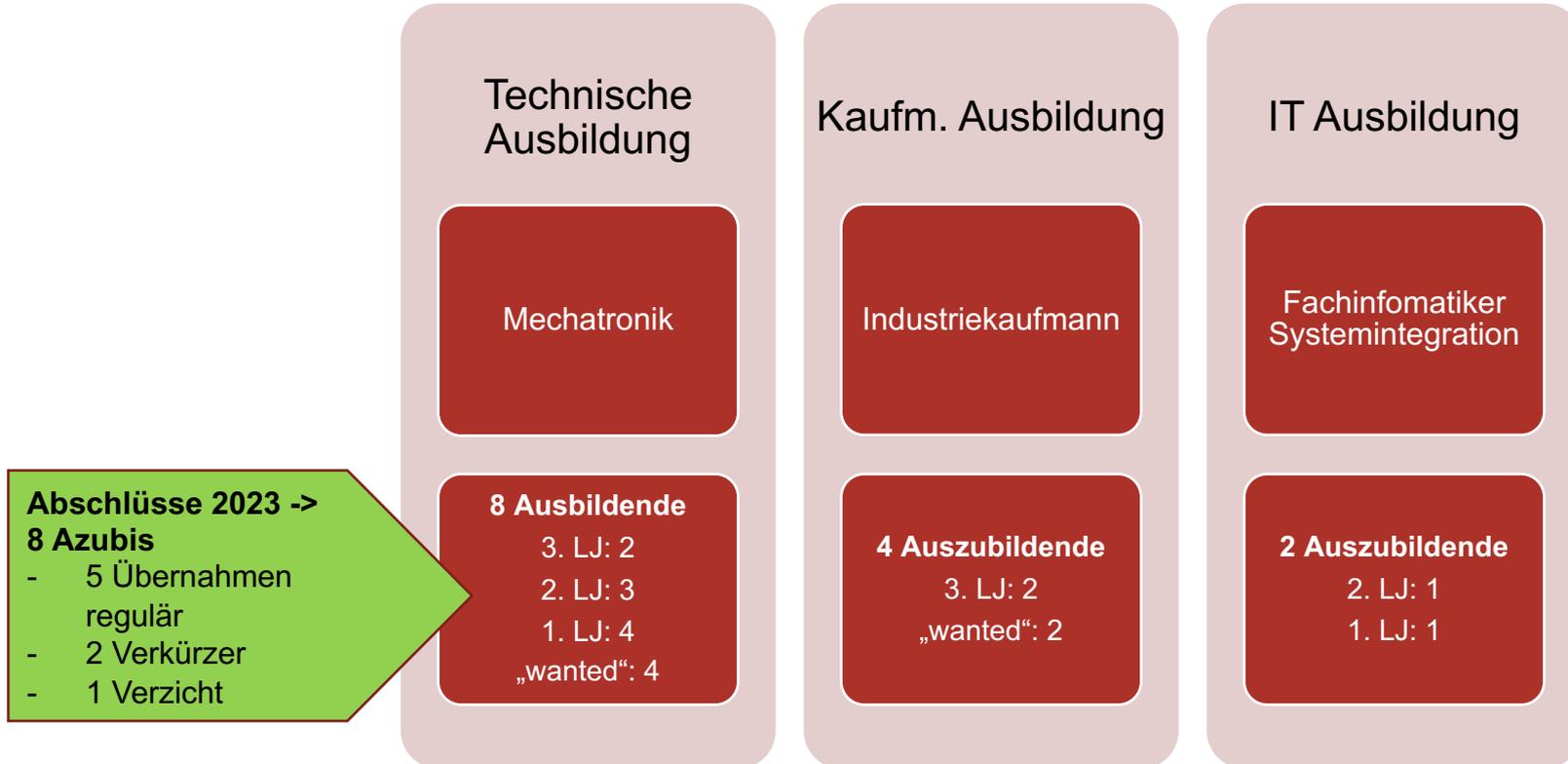
- **Daten und Fakten**

- **Rückblick und Ausblick**

Überblick über die Ausbildung bei ASMPT

Beteiligte Abteilungen und Personen





- Hoher praktischer Bezug durch Einsatz der Auszubildenden in unterschiedlichen Abteilungen bzw. unterschiedlichen Fachthemen -> Austesten eigener Stärken und Bewusstwerden eigener Talente, Vorlieben und Schwächen
- Vernetzung der Azubis untereinander und im Rahmen des Young Professional Networks gemeinsam mit Jung-Ingenieuren und Werkstudenten inkl. gemeinsamer Weiterbildungsangebote
- Etabliertes Netzwerk kompetenter Ausbildungsverantwortlicher in allen Funktionen
- Tarifbindung und Betriebsvereinbarung zur Ausbildung sichert faire Ausbildungskonditionen
 - 35-h-Woche mit Gleitzeit und 30 Tagen Urlaub
 - Entlohnung gemäß den Vorgaben der Metall- und Elektroindustrie
 - Übernahme des 29-EUR-Tickets, Arbeitskleidung und –materialien; Wellpass, ggf. Mietkostenzuschuss; Essenszuschuss

- Bedarfsausbildung: Übernahmegarantie nach erfolgreicher Ausbildung mind. 1 Jahr (tatsächlich liegt die Übernahmequote der letzten 5 Jahre bei nahezu 100% und die Entfristungsgarantie bei 100%)
- Übernahme in die Fachabteilung unter Berücksichtigung der Wünsche des Auszubildenden
- Anrechnung der Ausbildungszeit
- Faire Eingruppierung und weiterhin Entlohnung gemäß den tariflichen Vorgaben inkl. jährlicher Leistungsbeurteilung
- Berücksichtigung und Begleitung von Weiterbildungswünschen (z.B. durch individuelle Arbeitszeit- oder Freistellungsregelungen)
- Individuelle Karriere-Förderung im Rahmen des regelmäßigen Personalentwicklungsprozesses (PDP)

- ✓ Schrittweises Ausphasen der Ausbildung mit Kooperationspartner Siemens
- ✓ Komplette Neustrukturierung der Technischen Ausbildung (dazu mehr im Anschluss)
- ✓ Aufbau der Kaufmännischen Ausbildung mit Ausbildungsverantwortlichen im Accounting, Business Administration, Marketing, Einkauf, Human Resources, Vertrieb
- ✓ Aufbau der Ausbildung in der IT
- ✓ Meisterung der pandemiebedingten Herausforderungen
 - Theorie und Praxis „remote“
 - Fehlendes „Networking“ untereinander
 - Verzicht auf begleitende Angebote wie internationaler Austausch, Werksbesichtigungen, Schulungen zum Ausbau persönlicher Kompetenzen etc.
 - Recruiting via Skype & Teams und On-Boarding der Azubis trotz häufig remote arbeitender Teams

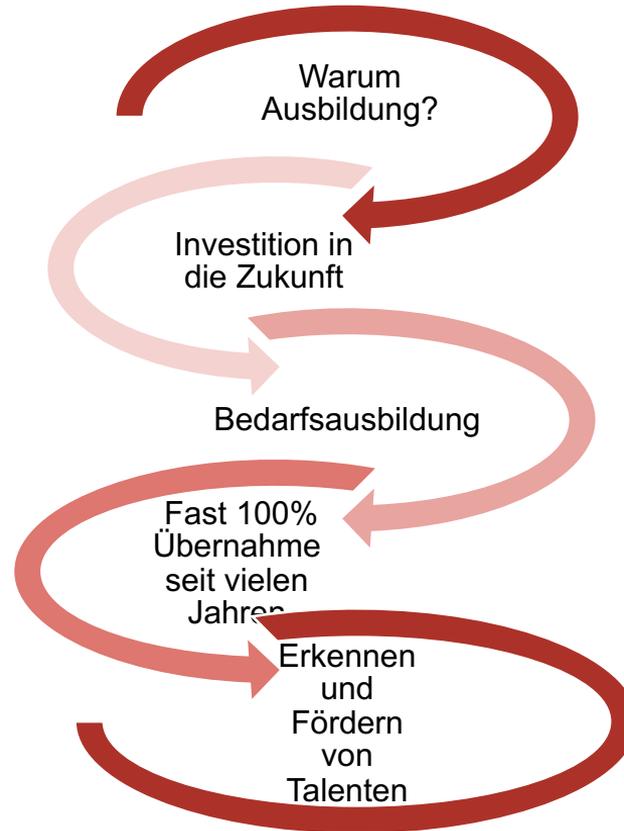
- ✓ Meisterung der „Rückkehr ins bekannte Leben“
 - Umgang mit sich verändernden Anforderungen der Mitarbeitenden und Azubis an eine moderne Arbeitswelt
 - Reaktivieren der etablierten Netzwerke intern und extern bzw. im Bedarfsfall Aufbau von neuen
 - Aufnahme von Marketing- und Recruitingmaßnahmen in Präsenz (z.B. Ausbildungsmesse „stuzubi“, Girls‘ Day, IHK „Ein Tag Azubi“) inkl. Überarbeitung des externen Auftritts im Abgleich des Employer Brandings
 - Finden neuer Trainingspartner für Softskill-Schulungen
 - Verstärkung der Social Media-Präsenz
 - Aufbau von Firmenkooperationen (z.B.: Heidenhain in Traunreut)
 - Umgang mit sich verändernden Anforderungen und Realitäten des Bewerbermarktes

- Weiterer Ausbau der Marketing-Aktivitäten
 - Youtube-Auftritt: Was die Ausbildung bei ASMPT so wertvoll macht
 - Weiterer Ausbau der Social-Media-Präsenz
 - Aufbau von Schulkooperationen
- Weitere professionelle Impulse durch Einbindung zusätzlicher Ausbildungsbeauftragter
- Auf (meiner persönlichen...) Wunschliste: Verbindliches Förderprogramm der Azubis nach Übernahme; Ausbildungsprogramm für duale Studenten oder Trainees und und und...

Ausbildung bei ASMP



Technische Ausbildung



Warum war 2020 ein neues Konzept notwendig?

- Die Kooperationsausbildung mit unserem ehemaligen Partner entsprach nicht mehr den Ausbildungszielen der ASMPT:
 - Gewisse Berufsbilder wie z.B. der Industriemechaniker wurden gar nicht mehr angeboten.
 - Notwendige Kontingente (Anzahl an Azubis) konnten seitens des Kooperationspartners nicht mehr zugesagt werden.
 - Ausbilder, die bei unserem Kooperationspartner in Rente gingen, wurden nur noch durch freie Mitarbeiter ersetzt.
- ➔ Dies alles hat uns bewogen, uns über eine Neuausrichtung Gedanken zu machen.

Was war zu tun?

Der erste Ansatz war, mit einem neuen Partner zusammen zu arbeiten. Das Ergebnis nach einem Jahr war, dass es keinen geeigneten Kooperationspartner im Großraum München gibt. Entweder wird keine Kooperation angeboten oder Partner passen nicht zur ASMPT. Auch die Kontakte im IHK-Arbeitskreis und Netzwerke von HR führten zu keinem positiven Ergebnis.

Die Ausbildung bei ASMPT ist ein **elementarer Baustein** zur Sicherstellung an qualifizierten Mitarbeitern im Shopfloor, die sich dann überwiegend weiterbilden und sich somit zu Key-Mitarbeitern entwickeln (2/3 aller ehemaligen Auszubildenden)

Aus diesem Grund haben wir entschlossen, 2020 eine eigen Inhouse Ausbildung zu beginnen.



AUSBILDER

- Organisiert und plant die Ausbildung
- Stellt Erwerb aller erforderlichen Ausbildungsinhalte sicher
- Begleitet und unterstützt während Ausbildungszeit



LEITER AUSBILDUNG

- Steuert und koordiniert mit seinem Team Ausbildung vor Ort
- Nimmt die personalrechtliche Verantwortung wahr



BETRIEBLICHE FACHKRAFT

- Schafft notwendige Rahmenbedingungen im Betrieb
- Unterstützt und berät bei fachlichen Themen
- Begleitet für die Dauer des Betriebseinsatzes



BERUFSSCHUL- LEHRER

- Vermittelt Inhalte des Rahmenlehrplanes
- Unterstützt Erarbeitung theoretischer Inhalte

Vermitteln des theoretischen Wissens

- Auszubildende nehmen am theoretischen Unterricht teil
- Es werden verschiedenste Aufgaben und Übungen gelöst
- Am Ende erfolgt immer eine Kurzarbeit, um Wissenstand zu überprüfen

Praktische Übung/Werkstück/Projekt

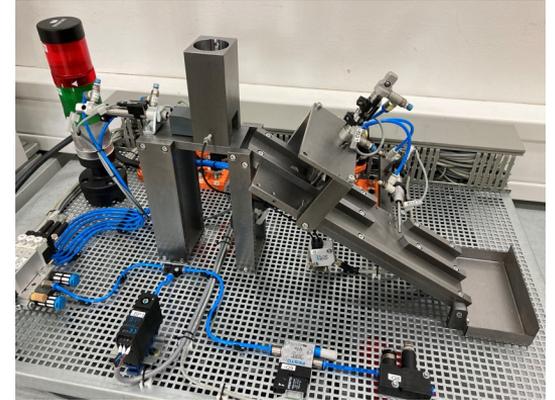
- Auszubildende setzen das neu Gelernte gleich um
- Theoretischer Unterricht wird gepaart mit praktischen Übungen
- Werkstücke, Projekte usw. werden bewertet, um Lernerfolge zu überprüfen und Azubis für „Qualität“ zu sensibilisieren

Anwendung in der Fertigung/ vertiefen des Erlernten

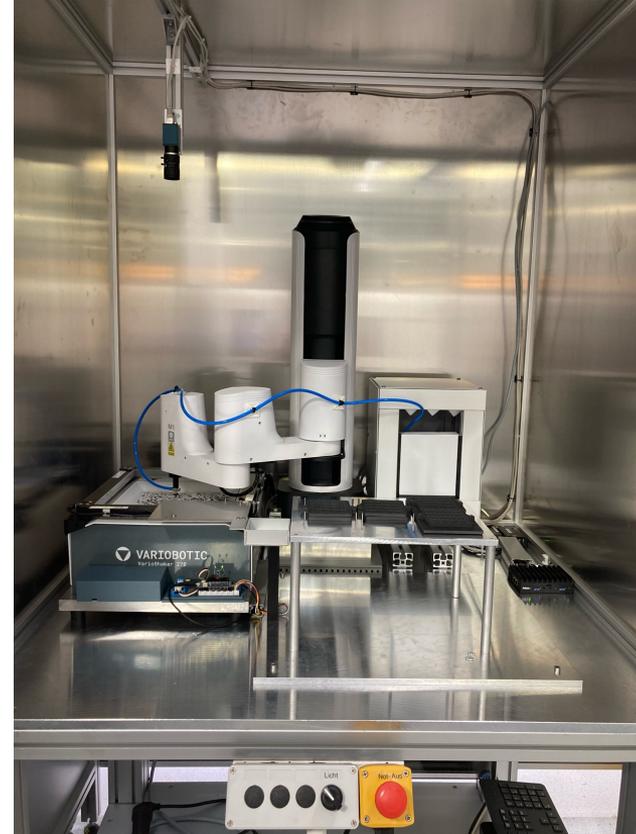
- Auszubildende arbeiten in den Fertigungen mit
- *Einteilung erfolgt nach Durchlaufplan*
- *Abteilungen bewerten Auszubildenden via Feedbackbogen*

Ausbildung

Projektbeispiele



Lehrwerkstatt und Juniorfirma



Durchlaufplan / Beispiel Q1/24

Durchlaufplan 2024 Q1															
Beruf	Lehrjahr	Name	KW1 01.01.-05.01.	KW2 08.01.-12.01.	KW3 15.01.-19.01.	KW4 22.01.-26.01.	KW5 29.01.-02.02.	KW6 05.02.-09.02.	KW7 12.02.-16.02.	KW8 19.02.-23.02.	KW9 26.02.-01.03.	KW10 04.03.-08.03.	KW11 11.03.-15.03.	KW12 18.03.-22.03.	KW13 25.03.-29.03.
ME	3.	[Redacted]	U	SCM24M11/14	SCM24M11/14	SU	SCM21M3	SCM21M3	SCM15M	SU	ASM AS / TRI	SCM24M23	SU	SCM24M23	ASM AS / TRI
ME	3.		U	SCM21M3	SCM21M3	SU	SCM24M13	SCM24M13	SCM24M13	SU	ASM AS / TRI	SCM24M31	SU	SCM24M31	ASM AS / TRI
ME	2.		U	SU	SCM24M13	SCM24M13	SU	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	Prüfung	SU	Prüfung
ME	2.		U	SU	SCM24M23	SCM24M23	SU	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	Prüfung	SU	Prüfung
ME	2.		U	SU	SCM24M31	SCM24M31	SU	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	Prüfung	SU	Prüfung
ME	1.		U	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	SCM21M3	SCM21M3	SU	SCM22M1	SCM22M1	SU	SCM24M11/14	SCM24M11/14
ME	1.		U	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	SCM24M11/14	SCM24M11/14	SU	SCM21M3	SCM21M3	SU	SCM22M1	SCM22M1
ME	1.		U	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	SCM22M1	SCM22M1	SU	SCM24M11/14	SCM24M11/14	SU	SCM24M13	SCM24M13
ME	1.		U	ASM AS / TRI	ASM AS / TRI	SU	ASM AS / TRI	SCM24M23	SCM24M23	SU	SCM22M2	SCM22M2	SU	SCM21M3	SCM21M3
SCM24M32			Meinersmann/ Schießl												
SCM24M11/14		Kopfbau													
SCM22M1		Leiterplattenfertigung													
SCM21M3		Prototypenbau													
SCM22M2		Vorfertigung													
SCM24M13		Angermair													
SCM24M23		Duratovic													
SCM24M31		Portale													
SCM15M		SQ Herr Beier													
ASM AS/TRI		Lehrwerkstatt													

Zukünftige Projekte in der (techn.) Ausbildung

Werksbesichtigung bei der Firma Heidenhain



Kommunikationstraining mit den Auszubildenden



Pilotprojekt / Digitalisierung der Ausbildung

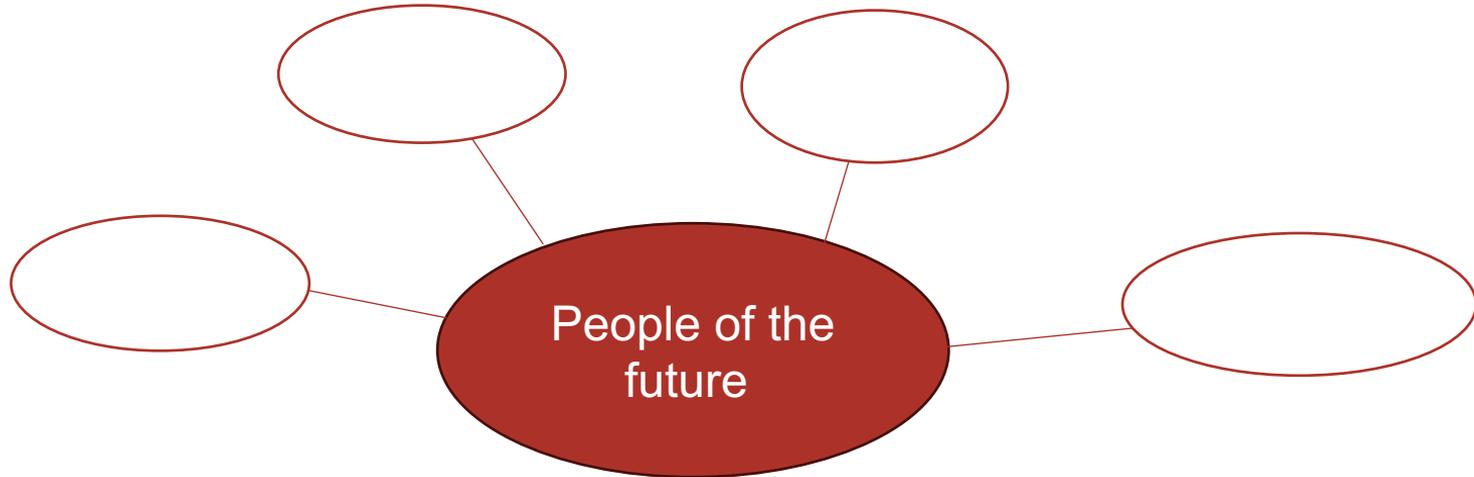


Teambuildingtag mit allen Auszubildenden



Auslandsaufenthalt in unserem Werk in Győr/Ungarn

- **Wie gestalten Sie in Ihrem Unternehmen die “People of the future”?**



ASMP enabling the
digital world

