

AUBI-*news*

KUNDENMAGAZIN - AUSGABE 01/2020



EMPLOYABILITY



**(K)Ein Thema
für Ihre Azubis?!**

Inhaltsverzeichnis



3 Ausbildung als Basis für Employability



Interview mit Angelika Dufter-Weis, Forscherin und Beraterin der GAB München

5 Was bedeutet eigentlich Lernprozessbegleitung in der Ausbildung?



12 Erfolgsrezept in Sachen Ausbildung Was heißt eigentlich gut ausbilden?

TITELTHEMA

- 3 Ausbildung als Basis für Employability
- 5 Interview zum Thema Lernprozessbegleitung mit Frau Dufter-Weis
- 6 EDEKA Südwest
Lebenslanges Lernen:
„Hier bleib ich und mach was aus mir“
- 7 Wichtigkeit von Azubi-Bindung im Rahmen der Employability
- 8 Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Aspekt erfolgreicher Employability

TIPPS FÜR IHRE AZUBIS

- 9 Telefonieren in der Ausbildung – so überwindest du deine Unsicherheit

IN EIGENER SACHE

- 10 5. Deutsches Ausbildungsforum 2020
- 12 Erfolgsrezept in Sachen Ausbildung: Was heißt eigentlich gut ausbilden?
- 13 Ausbilderqualifizierung mit E-Learning
- 14 AUBI-plus macht Schule - unsere Services für einen guten Berufsorientierungsunterricht
- 15 AUBI-plus setzt auf Eltern als wichtige Einflussgröße
Neugestaltung unseres Karrierebereichs
- 16 Aufmerksamkeit gesucht?
- 17 Dreifach ausgezeichnet – wir sagen Danke
Unser neues Kundenbewertungsformular
- 18 Neue Gesichter bei AUBI-plus
Personelles

Impressum

Herausgeber:

AUBI-plus GmbH
Weidehorst 116 · 32609 Hüllhorst
E-Mail: info@aubi-plus.de
Telefon: +49 5744 - 5070 - 0
www.aubi-plus.de

Erscheinungsweise:

2 x im Jahr

Grafik Titelbild: Designed by Freepik

Das  FÜR IHRE AUSBILDUNG



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie werden aus jungen Menschen eigentlich beschäftigungsfähige Mitarbeiter? Und welche Rolle spielt dabei das Konzept des lebenslangen Lernens? Diesen und weiteren Fragen ist unser Redaktionsteam auf den Grund gegangen und hat eine Reihe interessanter Beiträge für Sie zusammengestellt.

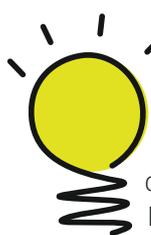
Die Berufsausbildung ist Teil des lebenslangen Lernens und legt den Grundstein für eine positive Beschäftigungsfähigkeit. Gleichzeitig braucht es neben der fachlichen Qualifikation soziale und persönliche Kompetenzen, um erfolgreich am Arbeitsmarkt zu bestehen und „employable“ zu sein. Gerade die derzeitige Corona-Lage macht deutlich: Ohne Flexibilität, Offenheit für Neues sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft geht es nicht.

Zur ersten Ausgabe 2020 unseres Kundenmagazins AUBI-news heiße ich Sie herzlich willkommen und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre. Bleiben Sie gesund, kommen Sie gut durch diese besondere Zeit und schauen Sie positiv nach vorne!



Ihr Heiko Köstring
Geschäftsführender/Gesellschafter

Ausbildung als Basis für Employability



Die Halbwertszeit von Wissen ist in unserer heutigen Gesellschaft kurz. Digitalisierung, Modernisierung und Globalisierung schreiten in einem Tempo voran, die kaum einen Menschen mithalten lassen. Das lebenslange Lernen setzt an diesem Punkt an, ist jedoch von jedem Individuum selbst abhängig. Gleichzeitig kann lebenslanges Lernen als Einstellung gesehen werden: Sich persönlich weiterzuentwickeln, im Berufsleben weiterzukommen und beschäftigungsfähig zu bleiben.

Die Grundlage: Lebenslanges Lernen

Beschäftigungsfähigkeit, oder auch Employability, bringt man in der Regel nicht mit Auszubildenden in Verbindung. Dabei wird bereits in der Ausbildung – und eigentlich noch weit vorher in den Schulen – der Grundstein dafür gelegt. Lernen ist das A und O, um sich dauerhaft arbeitsfähig zu halten. Das Prinzip des

lebenslangen Lernens setzt genau da an und ist für eine positive Employability eines Arbeitnehmers unerlässlich. Lernmotivation und -fähigkeit werden bereits beginnend im Kindesalter signifikant geprägt und bilden wiederum die Grundlage für lebenslanges Lernen. Die Befähigung, eigenständig lernen zu können und sich zum dauerhaften Lernen zu motivieren, ist die Voraussetzung auf einen erfolgreichen kontinuierlichen Lernprozess. Lebenslanges Lernen wird nicht von einem Bildungsträger, dem Staat oder einer Organisation vorgegeben, sondern ist jedem Individuum selbst überlassen. So sollen Unternehmen hierfür Anreize und Möglichkeiten schaffen. Dies liegt einerseits im Interesse des Angestellten und andererseits im Interesse des Unternehmens, denn, wie eingangs erwähnt, muss eine stetige Anpassung an geänderte Gegebenheiten erfolgen. Eine positive Employability hängt maßgeblich davon ab, wie sich ein Mitarbeiter im Laufe seiner Berufstätigkeit weiterentwickelt. Permanentes Lernen ist dafür erforderlich.



Foto: © Ahrens + Steinbach Projekte

Ansätze der Employability bereits in der Ausbildung

Die Berufsausbildung an sich vermittelt jungen Menschen grundlegende Inhalte aus der Berufswelt, allgemeines und spezifisches Wissen des Unternehmens, des Berufs und der Branche. Immer mehr Unternehmen setzen darüber hinaus auf ein Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Azubis, um sie über den Ausbildungsrahmenplan hinaus zu qualifizieren. Damit werden auch erste für die Arbeitsfähigkeit wichtige Aspekte, Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen vermittelt bzw. vertieft.

Durch das Arbeiten im Unternehmen erwerben Azubis erste berufliche Qualifikationen, erlernen aber auch grundlegende berufliche Kompetenzen, die für ihre eigene Employability im weiteren Arbeitsleben bedeutend sein können. So zum Beispiel die Fähigkeit, sich an andere Arbeitsstrukturen anzupassen und sich in ein

Unternehmensgefüge einzugliedern sowie soziale und methodische Kompetenzen, die für jegliche Arbeit unentbehrlich sind.

Das Ausbildungspersonal ist insofern gefordert, als dass es die einzelnen Lernprozesse begleitet, individuelle Lern- und Fördermöglichkeiten identifiziert und auf die einzelnen Azubis abgestimmte Lernkonzepte entwickeln muss.

Allgemein gilt: Eine Berufsausbildung ist erst der Anfang in der Berufswelt, reiht sich jedoch nahtlos in den Prozess des lebenslangen Lernens ein und bildet mit ihren Inhalten die ersten Ansätze für eine positive Beschäftigungsfähigkeit. ■



Autorin: Chantal Kuschneit,
AUBI-plus GmbH



Quellenangaben: Michael Schemmann: Bedeutung und Funktion des Konzepts „Beschäftigungsfähigkeit“ in bildungspolitischen Dokumenten der Europäischen Union. REPORT (27) 1/2004, S. 110 ff. Grundlage Elementarbildung - Der Einfluss frühkindlicher Bildung auf Dispositionen für lebenslanges Lernen (Antje Wagner), In: Martin R. Textor/Antje Bostelmann (Hrsg.): Das Kita-Handbuch., <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/bildung-erziehung-betreuung/2111>
BLK - Bund-Länder-Kommission für Bildung und Forschungsförderung (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Heft 115, S. 13

Was bedeutet eigentlich Lernprozessbegleitung in der Ausbildung?

Interview mit Angelika Dufter-Weis, Forscherin und Beraterin der GAB München

AUBI-plus: Frau Dufter-Weis, Digitalisierung, Globalisierung und hoher Veränderungsdruck stellen die Unternehmen vor große Herausforderungen. Was können sie tun? Und wie kommt die Lernprozessbegleitung ins Spiel?

Frau Dufter-Weis: Kompetenzerwerb ist das Schlagwort der Stunde! Das Dilemma beim Erwerb von Kompetenzen ist jedoch, dass sie nicht übertragbar, das heißt nicht „unterrichtbar“ und nicht „lehrbar“ sind. Kompetenzen entstehen ausschließlich dadurch, dass Lernende in offene Situationen gebracht, vor Herausforderungen gestellt werden und dafür eigene Lösungen finden müssen. Und anschließend muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, darüber zu sprechen. Es braucht den Rückblick und die Reflexion, damit die Erfahrungen zu einem bewussten Lernergebnis führen. Und das ist Lernprozessbegleitung!

AUBI-plus: Was bedeutet das für die Aus- und Weiterbildung?

Frau Dufter-Weis: Lernansätze müssen entwickelt werden, die die Menschen beim Erwerb von hochkomplexen Handlungskompetenzen, wie Selbständigkeit, Problemlösefähigkeit, Umgang mit offenen Situationen oder Umgang mit anderen Menschen in schwierigen Situationen (seien es Kollegen oder Kunden) unterstützen.

AUBI-plus: Wie sieht der Prozess in der Praxis für Auszubildende und Ausbilder aus?

Frau Dufter-Weis: Bei der Lernprozessbegleitung werden die Auszubildenden stärker einbezogen und damit aber auch stärker in die Verantwortung genommen. Die Ausbilder haben die Aufgabe, geeignete Arbeitsaufgaben individuell auszuwählen und zur selbständigen Bearbeitung an die Auszubildenden zu übergeben. Dazu gehört eine genaue Kenntnis der Arbeitsabläufe, aber auch eine genaue Kenntnis der individuellen Lernbedarfe der Auszubildenden. Es ist wichtig, die Auszubildenden dabei einzubeziehen, denn diese wissen am besten, was ihnen leicht fällt und wo sie Schwierigkeiten haben. Bei der eigentlichen Bearbeitung der Aufgabe halten sich die Ausbilder dann weitgehend heraus. Das ist erfahrungsgemäß der schwierigste Teil der Lern-



Angelika Dufter-Weis

begleitung. Im Anschluss an die selbständige Aufgabebearbeitung durch die Auszubildenden erfolgt die gemeinsame Auswertung.

AUBI-plus: Worin liegen die Vorzüge der Lernprozessbegleitung?

Frau Dufter-Weis: Wie eben bereits angesprochen bietet die Lernprozessbegleitung ein Instrument zur gezielten Entwicklung von beruflichen Handlungskompetenzen. Darüber hinaus bietet sie eine Möglichkeit zur gezielten Individualisierung von Lernprozessen. Motivation, Selbständigkeit und Selbstbewusstsein der Auszubildenden werden gefördert und sie werden schneller produktiv, was wiederum zur Entlastung von Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten führt.

AUBI-plus: Frau Dufter-Weis, vielen Dank für das Gespräch!

Weiteres zum Thema Lernprozessbegleitung auch im aktuellen Qualitätsreport Ausbildung (S. 54). bestplacetolearn.de/qualitaetsreport-ausbildung/





Praxisbeispiel eines AUBI-plus-Kundens

Lebenslanges Lernen bei EDEKA Südwest

„Hier bleib ich und mach was aus mir“

Lernen von der Pike auf! In der Führungsriege von EDEKA Südwest findet man viele Beispiele dafür, wie ein Werdegang bei dem Unternehmen aussehen kann: Der Geschäftsführer hat als Auszubildender im Großhandel angefangen und der Vertriebsleiter als Einzelhandelskaufmann. Diese Beispiele zeigen: EDEKA Südwest setzt auf Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen. Dazu wurde ein mehrstufiges Laufbahnkonzept konzipiert, mit dem sich die Azubis systematisch weiterentwickeln können. Basis ist die betriebliche Ausbildung; danach sind verschiedene Laufbahnen möglich, die auf eine Position als Experte oder als Führungskraft vorbereiten.

Stufe 1: Ausbildung

Um im Beruf erfolgreich zu sein, brauchen junge Menschen soziale Kompetenzen und praktisches Handwerkzeug. Geschult und trainiert werden diese in den Ausbildungsseminaren der EDEKA (kurz: EAS). Lerninhalte sind u. a.:

- Prozessorientiertes Denken und Handeln
- Förderung der Eigenverantwortung
- Persönlichkeitsentwicklung
- Sozialverhalten und Kommunikation
- Medienkompetenz
- Multi-Kulti und Toleranz

Stufe 2: Fachlaufbahn oder Führungslaufbahn

Eine Möglichkeit, nach der Berufsausbildung weiterzumachen, ist eine Fachlaufbahn mit den Stufen Fachkraft, Fachexperte und Fachberater, z. B. in den Bereichen Bio, Drogerie, Ernährung, Fisch, Käse, Obst & Gemüse, Wein. Für einige Bereiche gibt es ein Kammer-Zertifikat, mit dem das Programm abgeschlossen wird.

Wer statt einer Fachlaufbahn eine Führungslaufbahn anstrebt, nimmt am Juniorenaufstiegsprogramm (JAP) teil. Kernthemen sind betriebswirtschaftliche Unternehmensführung, Grundlagen der Personalorganisation, Mitarbeiterführung und Recht.

Stufe 3: Experte oder Führungskraft

Je nach Laufbahn können sich die Nachwuchskräfte noch weiterqualifizieren und am Ende des jeweiligen

Lehrgangs eine weitere Prüfung ablegen. Bei einer Expertenlaufbahn z. B.

- gepr. Fachfrau/mann für Fisch- und Meeresfrüchte (HWK)
- gepr. Fachfrau/mann für Käse (HWK)

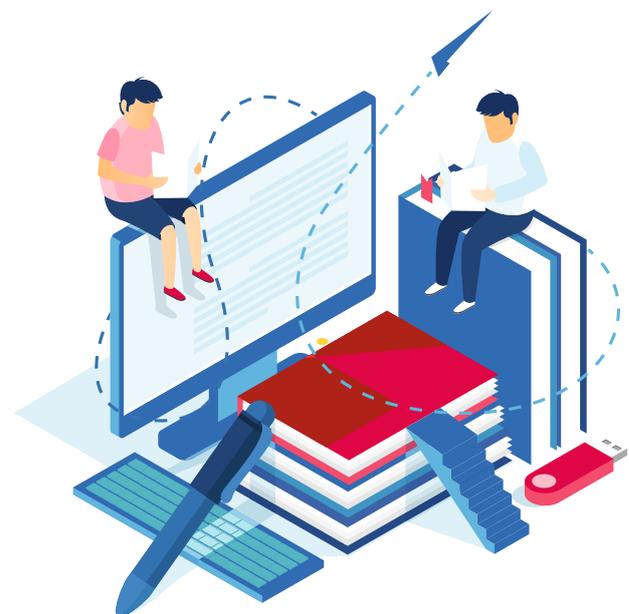
Bei einer Führungslaufbahn sind nach erfolgreicher Teilnahme am Juniorenaufstiegsprogramm (JAP) beispielsweise folgende Positionen möglich:

- Führungskraft Bedienung
- Abteilungsleiter
- Führungskraft Handel
- Marktleiter
- selbstständiger Unternehmer mit eigenem EDEKA-Markt

Gut zu wissen: Die erwähnten Laufbahnen und Positionen sind Beispiele, wie ein Werdegang bei EDEKA Südwest aussehen kann – aber nicht muss. Sämtliche Maßnahmen wie Workshops, Trainings, Seminare und Qualifizierungsprogramme werden immer individuell mit dem Mitarbeiter abgestimmt. Die Förderung des lebenslangen Lernens ist bei EDEKA Teil der Kultur und eine wichtige Investition in die Zukunft des Unternehmens. ■

Weitere Informationen:

<https://verbund.edeka/s/C3%BCdwest/karriere/>
<https://www.hier-bleib-ich.com/de>



Wichtigkeit von Azubi-Bindung im Rahmen der Employability



Erfolgreiche Personalbindung ist heutzutage entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Die Bedeutung des Preboardings von angehenden Auszubildenden ist erheblich, denn zwischen Vertragsunterzeichnung und Beginn der Ausbildung liegen in der Regel mehrere

Monate. Eine lange Zeit für Jugendliche, sich eventuell doch noch einmal umzuorientieren.

Auch während der Ausbildung ist die Integration des Azubis ins und somit auch die Bindung ans Unternehmen erforderlich. Wurden die jungen Nachwuchskräfte über den Ausbildungsrahmenplan hinaus geschult, beispielsweise mittels Weiterbildung, Schulungen und gesonderten Maßnahmen zum Qualifikationserwerb, sollte es jedem Unternehmen ein persönliches Anliegen sein, den Azubi an sich zu binden.

Perspektiven von Anfang an kommunizieren

Auch wenn Jugendliche eventuell noch nicht explizit mit den Begriffen „lebenslanges Lernen“ und „Employability“ in Berührung gekommen sind, stellen diese doch wichtige Themen dar. Schließlich beschäftigen sich junge Menschen, die nach einer Lehrstelle suchen, nicht nur mit dem Ausbildungsbetrieb und dem zu erlernenden Beruf, sondern auch mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten und den beruflichen Perspektiven nach der Ausbildungsphase. Für Unternehmen ist dies ein Zeichen, bereits von vornherein diese Themen aufzugreifen. Laut dem White Paper „So geht Azubi-Bindung. Neue Auszubildende mit geplantem Onboarding erfolgreich ins Unternehmen integrieren und langfristig binden“ stellen beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen während bzw. parallel zur Ausbildung Bindungsfaktoren für junge Menschen dar.

Investieren Sie in ihre Azubis, bedeutet es für Sie, dass Sie Ihr eigenes Personal für Ihr Unternehmen stärken. Gleichzeitig bedeutet es für den jungen Menschen eine Investition in die eigene Person und in die eigenen Fähigkeiten. Wie das White Paper ferner aufzeigt, kann ein Mix aus unterschiedlichen Bindungsmaßnahmen den Verbleib im Unternehmen positiv beeinflussen. Darüber

hinaus können sie dazu dienen, Ausbildungsabbrüche zu minimieren.

„Wer zufrieden ist, bleibt, wer unzufrieden ist, geht früher oder später.“

Dieses Zitat aus einem Buch von Erhard Flato und Silke Reinbold-Scheible bringt es auf den Punkt: Die Bereitschaft, sich an ein Unternehmen zu binden, ist durch personalpolitische Maßnahmen beeinflussbar. Das White Paper macht in diesem Zusammenhang deutlich, dass dabei die gewünschte Bindungswirkung nicht mit allgemeingültigen Maßnahmen erreichbar ist, sondern durch spezifische Mittel, abgestimmt auf die jeweilige Person. Zufriedenheit durch Befriedigung der eigenen Bedürfnisse ist eklatant für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung.

Wichtig ist, das Personal, in das investiert wurde und das durch die jeweiligen Qualifikationen am Arbeitsmarkt für die Konkurrenz sodann attraktiv(-er) geworden ist, dauerhaft bzw. langfristig an das Unternehmen zu binden – und das bereits bei den Nachwuchskräften. Gelingt dies nicht, liegt faktisch eine Abwanderung möglicherweise teuer qualifizierten Personals vor. Die Folgen wären das stückweite Einbüßen der Wettbewerbsfähigkeit und ggf. die unmittelbare Stärkung der Konkurrenz. ■



Autorin: Chantal Kuschneit, AUBI-plus GmbH

Das erste White Paper der AUBI-plus GmbH: So geht Azubi-Bindung. Neue Auszubildende mit geplantem Onboarding erfolgreich ins Unternehmen integrieren und langfristig binden. ➔

Lesen Sie, wie Sie mithilfe des Onboarding-Prozesses Ihre (neuen) Azubis erfolgreich in Ihr Unternehmen integrieren können und darüber hinaus langfristig binden. Erhalten Sie praxisnahe und wertvolle Tipps rund um das Thema Azubi-Bindung.

Quellenangaben: Flato, Erhard/Reinbold-Scheible, Silke (2008): Zukunftsweisendes Personalmanagement. Herausforderung demografischer Wandel, mi-Fachverlag: München, S 73.

AUBI-plus White Paper: So geht Azubi-Bindung. Neue Auszubildende mit geplantem Onboarding erfolgreich ins Unternehmen integrieren und langfristig binden

Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Aspekt erfolgreicher Employability

Gesundheit fängt früh an!

Junge Menschen, die heute ins Erwerbsleben eintreten, haben eine lange Beschäftigungszeit vor sich. Und sie werden von den Unternehmen dringend benötigt – der Fachkräftemangel stellt in vielen Wirtschaftsbereichen bereits heute ein echtes Entwicklungshindernis dar.

Deshalb müssen die Unternehmen alles daransetzen, ihre Mitarbeiter lange Zeit arbeitsfähig und gesund zu erhalten. Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Basis dafür. Vielfach stehen bei solchen Maßnahmen eher die älteren Beschäftigten im Fokus – zwar richtig, aber nicht ausreichend.

Ein umfassendes Gesundheitsmanagement sollte schon bei den jüngsten, also den Auszubildenden, beginnen. Zum einen, um möglichst von Beginn an ein gesundes Verhalten zu fördern und gesundheitliche Risiken zu minimieren, zum anderen, weil gerade junge Menschen beim Eintritt in das Arbeitsleben noch – im positiven Sinne – beeinflussbar sind. Sie starten in eine neue, noch unbekannte Welt und sind bereit zu lernen und sich auf die für sie neuen Verhältnisse einzustellen. Wenn dann das Thema Gesund-

heit im Unternehmen eine ganz selbstverständliche und große Rolle spielt, kann das Verhalten der jungen Leute von Beginn an positiv beeinflusst und in die richtige Richtung gelenkt werden.

Aus diesem Grund engagiert sich die Techniker nicht nur im „normalen“ betrieblichen Gesundheitsmanagement, sondern bietet spezielle Angebote für junge Menschen. Dazu gehören insbesondere die Themengebiete Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung. Denn seien wir ehrlich: Die Zeit der Ausbildung mit neuer Umgebung, neuen Menschen, neuen Herausforderungen und nicht zuletzt den Prüfungen, ist schon stressbelastet. Man kann aber lernen, damit gut umzugehen. ■



Autor: Jürgen Heidenreich, Techniker Krankenkasse



Partnerinfo

Techniker Krankenkasse

Schon seit 2005 gehen wir mit unserem Premiumpartner der TK, Deutschlands größter Krankenkasse einen gemeinsamen Weg. Die TK unterstützt sowohl junge Menschen dabei, Stellen in Unternehmen zu finden, als auch Unternehmen beim Gewinnen von Auszubildenden. Gemeinsam mit der TK führen wir regionale Ausbildungsinitiativen und andere Veranstaltungen durch.

Übrigens: Die TK wurde zum 13. Mal in Folge vom Magazin Focus-Money zur besten Krankenkasse Deutschlands gekürt (Ausgabe 7/2019).



Mehr Informationen unter <https://www.tk.de/firmenkunden>

Tipps für Ihre Azubis

Telefonieren in der Ausbildung - so überwindest du deine Unsicherheit



Du sollst in deiner Ausbildung demnächst anfangen zu telefonieren, um beispielsweise Kunden zu beraten oder Angebote einzuholen? Doch wenn du daran denkst, den Hörer in die Hand zu nehmen, fangen deine Hände an zu schwitzen und du bekommst ein ungutes

Gefühl im Bauch? Dann ist es vielleicht gut zu wissen, dass du mit deiner Angst vorm Telefonieren nicht alleine bist. Wir haben dir 5 Tipps zusammengestellt, wie du deine Telefonangst überwinden und zu einem kompetenten Gesprächspartner werden kannst.



24 5 Tipps für gute Telefongespräche

1. Der erste Eindruck zählt:

Melde dich mit einer Begrüßung (je nach Tageszeit), dem Firmennamen sowie deinem Vor- und Nachnamen am Telefon.

2. Kenne dich mit der Telefonanlage aus:

Du solltest kein technisches Problem bekommen, wenn du einen Anrufer weiterleiten oder dir bei einem Kollegen etwas erfragen möchtest, ohne dass der Anrufer alles Gesprochene mithört.

3. Bereite Telefonate gut vor:

Erstelle dir eine Checkliste mit allen wichtigen Informationen für das Gespräch. Diese Liste kann z. B. folgendermaßen aussehen: Name des Gesprächspartners, Zeit und Datum für den Anruf, Gesprächsthema, offene Fragen und Absprachen. Halte auch während des Gesprächs Zettel und Stift griffbereit, um dir Wichtiges zu notieren.

4. Achte auf deine Stimme und auf Freundlichkeit:

Da dein Gesprächspartner dich und deine Körpersprache nicht sehen kann, solltest du alles langsam, deutlich und besonders freundlich sagen, um Missverständnisse zu vermeiden.

5. Absolviere ein Telefontraining:

Bevor du mit Kunden telefonierst, kannst du z. B. mit anderen Azubis, deinen Ausbildern, Mentoren oder erfahrenen Kollegen Gespräche simulieren. Dadurch bekommst du einen Eindruck, was auf dich zukommt und kannst dich so besser auf die Telefonate vorbereiten.

Wer eine Angst überwinden möchte, muss sich ihr stellen! Klar wirst du bei deinen ersten Gesprächen noch unsicher sein. Aber das legt sich, je öfter du telefonierst. Du bekommst Routine und wirst immer sicherer. Wage den ersten Schritt und greife zum Hörer, denn ständiges Vermeiden kann deine Angst sogar noch verschlimmern. ■

Quellen:

1. arbeits-abc.de (abgerufen am 20.8.2019)
2. www.bleumortier.de (abgerufen am 20.8.2019)



Autorin: Christina Rau,
AUBI-plus GmbH



5. DEUTSCHES AUSBILDUNGSFORUM ELLINGTON HOTEL BERLIN







Erfolgsrezept in Sachen Ausbildung: Was heißt eigentlich gut ausbilden?

Was machen die mit dem Ausbildungsgütesiegel BEST PLACE TO LEARN® ausgezeichneten Unternehmen besonders gut? Wo gibt es Optimierungsbedarf? Der Qualitätsreport Ausbildung 2020 von AUBI-plus gibt Aufschluss über diese Fragen.

Seit 2014 zertifiziert AUBI-plus mit dem Gütesiegel BEST PLACE TO LEARN® die Qualität der Ausbildung in Unternehmen. Grundlage des Zertifizierungsverfahrens ist eine 360-Grad-Befragung von aktuellen und ehemaligen Auszubildenden sowie des betrieblichen Ausbildungspersonals. Die Befragungsergebnisse von rund 5.600 Azubis und 4.100 Ausbildern aus 91 Unternehmen des Zeitraums Sommer 2016 bis Herbst 2019 wurden nun zusammengefasst, analysiert und im Qualitätsreport Ausbildung 2020 veröffentlicht.

Gesamteinschätzung: Wie zufrieden sind die Azubis eigentlich mit ihrer Ausbildung?

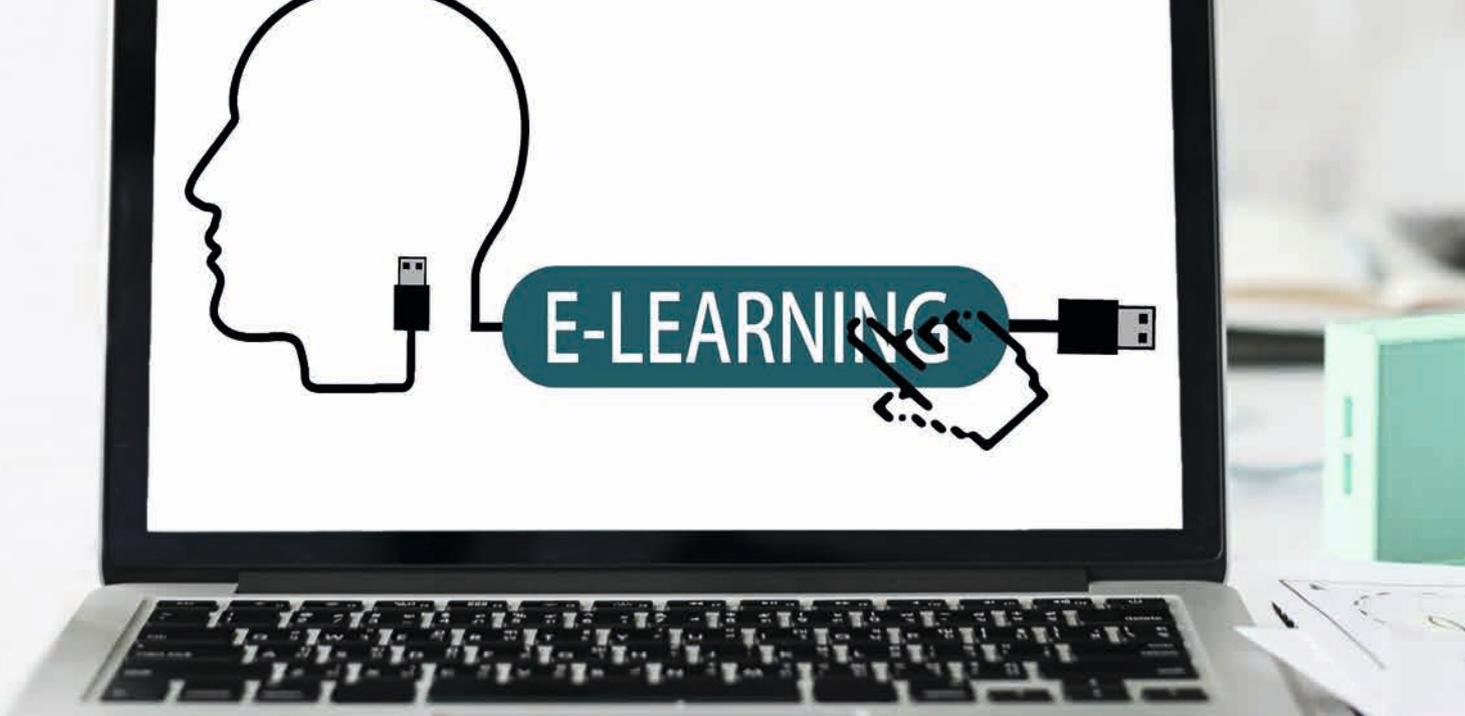
In den zertifizierten Unternehmen ist die Zufriedenheit mit der Ausbildung mit über 85 Prozent relativ hoch. Und das auch in sog. Problembereichen, wie dem/der Hotelfachmann/-frau. Das zeigt: Auch in vermeintlich unattraktiven Ausbildungsberufen und Branchen lässt sich gut und zufriedenstellend ausbilden, wenn Ausbildungskonzept und Rahmenbedingungen stimmen.

Worauf achten die besten Ausbildungsbetriebe?

- **Recruiting:** Was außen wirken soll, muss innen leben! Nicht eine super-hippe Werbung ist das entscheidende, sondern eine glaubhafte Bewerberkommunikation, in deren Mittelpunkt eine hochwertige und attraktive Ausbildung steht.
- **Onboarding:** Veredelt wird ein erfolgreicher Onboardingprozess erst durch geeignete Maßnahmen des Preboardings sowie durch ein regelmäßiges und konstruktives Feedback in der Probezeit.

- **Ausbildungsplanung:** Im Ausbildungsplan muss Platz bleiben für individuelle Schwerpunktsetzungen. Manche Betriebe gehen mittlerweile dazu über, die individuelle Ausbildungsplanung in die Hände der Azubis zu geben.
- **Berufliches Lernen:** Wer Azubis konsequent mit handlungsorientierten Arbeitsaufgaben betraut, die nach dem didaktischen Prinzip der vollständigen Handlung bearbeitet werden, erhält früh kompetente Fachkräfte.
- **Feedbackkultur:** Ausbilder, spricht mehr mit Euren Azubis! Wer es mit der modernen Lernprozessbegleitung ernst meint, muss den Azubis konsequent Rückmeldungen geben.
- **Ausbilderqualifizierung:** Betriebe, tut mehr für Eure Ausbilder! Die regelmäßige Schulung von Ausbildungsbeauftragten ist ein Muss. Hier gilt es, geeignete, arbeitsplatznahe Formen des Lernens im Betrieb zu etablieren.
- **Bindung von Azubis:** Kluge Ausbildungsbetriebe besprechen frühzeitig mit ihren Azubis die beruflichen Perspektiven nach der Ausbildung. Innerbetriebliche Karrierepfade sind transparent und eingebettet in ein Personalentwicklungs- oder Talentmanagementkonzept. ■

Erfahren Sie mehr und holen Sie sich den Qualitätsreport Ausbildung 2020!
Kostenfrei bestellbar unter <https://www.bestplacetolearn.de/qualitaetsreport-ausbildung/>



Ausbilderqualifizierung mit E-Learning

Die deutsche duale Ausbildung hat einen guten Ruf - im Ausland. Im Inland suchen Ausbildungsbetriebe händeringend nach Schulabgängern, die sich für eine Berufsausbildung entscheiden. So müssen sie sich mittlerweile jedes Jahr aufs Neue etwas einfallen lassen, um sich gegen andere Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden durchzusetzen.

Hier kann es sinnvoll sein, die Qualität der eigenen Ausbildung als besonderes Merkmal hervorzuheben, zum Beispiel mit einem Gütesiegel wie BEST PLACE TO LEARN®. Eine aktuelle Auswertung aller mit diesem Gütesiegel zertifizierten Unternehmen zeigt, dass auch die Besten unter den Guten Nachholbedarf haben. Ihnen gelingt es nur schwer, alle an der Ausbildung Beteiligten auf dem neuesten (pädagogischen) Stand zu halten. Vor allem jene, die als ausbildende Fachkräfte nur für kurze Zeit Auszubildende begleiten.

Um dennoch eine gute Ausbildung zu ermöglichen, bedarf es des Engagements und der Eigeninitiative der ausbildenden Fachkräfte. Diese greifen methodisch und didaktisch zumeist auf das zurück, was sie selbst einmal (vor Jahren) kennengelernt haben. Für Qualifizierungsmaßnahmen des ausbildenden Personals fehlt oftmals die Zeit, ist kein ausreichendes Budget vorhanden oder das Arbeitspensum lässt keine Freiräume zur Teilnahme an Workshops und Seminaren.

Zeitlich und örtlich ungebundenes Lernen

E-Learning kann hier Abhilfe schaffen. Digitale Lernmedien lassen sich so gestalten, dass ihr Einsatz an die zeitlichen Erfordernisse der Anwenderinnen und Anwender

angepasst ist. Statt des Lernens auf Vorrat wird der Zugriff auf Lerninhalte just-in-time ermöglicht.

Über mobile Endgeräte lassen sich wichtige Themen der Ausbildung abrufen und bearbeiten. Beispielsweise zum Thema Feedback: Wie funktioniert konstruktives Feedback? Wie führe ich ein Beurteilungsgespräch für alle Beteiligten zufriedenstellend durch? Zu diesen und weiteren Themen der Ausbildung erstellt AUBI-plus kurze Lerneinheiten, die auf mobilen Endgeräten abrufbar sind. In einer Pilotphase werden diese zurzeit in unterschiedlichen Unternehmen getestet.

Natürlich macht das Lesen eines Kochbuchs den Hungernden nicht satt. Allerdings können durch E-Learning Anregungen gefunden werden, die es erlauben, den eigenen Ausbildungsalltag so zu gestalten, dass gute Ausbildung gelingt. Mit neuen Methoden, mit professioneller Kommunikation und mit einem besseren Verständnis für die Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung entschlossen haben.

Das neu erworbene Wissen lässt sich bei Bedarf gezielt in kurzen Workshops vertiefen. Diese Kombination von E-Learning und Workshops erspart den Unternehmen nicht nur Zeit und Kosten. Sie zeigen ihren ausbildenden Fachkräften auch ein gehöriges Maß an Wertschätzung für deren Engagement in der Ausbildung von zukünftigen Fachkräften. ■

Mehr Informationen erhalten Sie bei Dieter Sicking

Telefon: 0421 16868231

E-Mail: dieter.sicking@aubi-plus.de

AUBI-plus macht Schule - unsere Services für einen guten Berufsorientierungsunterricht

In den weiterführenden Schulen haben die Themen Berufsorientierung und Bewerbungsprozess mittlerweile einen festen Platz im Stundenplan. Deshalb ist uns die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften auch ein wichtiges Anliegen.

Wir unterstützen die Lehrerinnen und Lehrer mit fachlich-fundierte Materialien und kostenfreien Angeboten. So bringen wir unsere Expertise direkt in die Klassenzimmer und damit an die junge Zielgruppe. Lehrerinnen und Lehrer können aus einem Angebots-Pool auswählen, was für ihre jeweilige Lerngruppe passgenau ist. Mit diesen Angeboten machen wir Schule:

- **Integration der Suchmaschine:** Schulen haben die Möglichkeit, unsere Suchmaschine direkt in ihre Schulwebsite einzubinden. So finden die Jugendlichen freie Ausbildungs- und (duale) Studienplätze sowie Praktikumsstellen in ihrer Region.
- **Bewerbungs-Coach:** Unser Bewerbungs-Coach ist der ideale Begleiter durch den gesamten Bewerbungsprozess. Er enthält ausgewählte Inhalte zu den Themen Berufsorientierung, Bewerbung und Vorstellungsgespräch, darunter ein Berufs-Test, Tutorials und Übungsaufgaben. Absolutes Highlight ist ein individuelles Online-Coaching per Skype.
- **Bewerbungs-Check:** Die Schülerinnen und Schüler können ihre Bewerbungsunterlagen von Experten unseres Hauses auf Form, Inhalt und sprachliche Richtigkeit überprüfen lassen und bekommen verlässliche Tipps zur Optimierung.
- **Unterrichtsmaterial:** In unserem Download-Bereich stehen den Lehrkräften themenspezifische Stundenentwürfe mit Arbeits- und Lösungsblättern zur Verfügung.
- **Webinar „Sicher ins Vorstellungsgespräch“:** Unsere Experten kommen per Skype direkt ins Klassenzimmer und bereiten die Lerngruppe bestens auf zukünftige Vorstellungsgespräche vor. Die Schülerinnen und Schüler erfahren alles über die typischen Phasen und Fragen des Gesprächs und simulieren nach dem Theorie-Teil ganz praktisch mit einem AUBI-plus-Experten ein Vorstellungsgespräch.



Sie pflegen auch enge Kontakte zu Schulen in Ihrer Nähe? Zeigen Sie weiteres Engagement und informieren Ihre Ansprechpartner dort über unsere kostenfreien Services für die Schulen oder leiten diesen Link direkt weiter:
<https://www.aubi-plus.de/downloads/flyer/one-pager-schulen.pdf>



AUBI-plus setzt auf Eltern als wichtige Einflussgröße

Seit November 2019 hat AUBI-plus eine weitere Zielgruppe in ihr Portfolio aufgenommen, um junge Menschen zu erreichen und sie bei dem Übergang Schule-Beruf effektiv zu unterstützen: deren Eltern. In der Regel gehören Eltern zu den wichtigsten Beratern der Jugendlichen, insbesondere wenn es um fundamentale Entscheidungen geht. So zeigt die McDonalds Ausbildungsstudie 2019, dass 89 Prozent der Schüler mit ihren Eltern, 77 Prozent mit ihren Freunden und weitere 62 Prozent mit anderen Familienangehörigen darüber gesprochen haben, welchen Berufsweg sie nach der Schulzeit einschlagen könnten.

Unsere Leistungen für Eltern umfassen einerseits eine eigene Broschüre sowie einen Onlinebereich, indem wir ausführliche Tipps zur Berufsorientierung, Betriebsfindung und Bewerbung geben sowie Informationen rund um die Themen vor, während und nach der Ausbildung. (<https://www.aubi-plus.de/kunden/eltern/>)

Andererseits suchen wir auch hier den persönlichen Kontakt zur Zielgruppe, um im direkten Dialog besser auf die Eltern eingehen zu können und die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung stärker in den Fokus der



Eltern zu rücken. Eine erste Veranstaltung in unserem Haus Ende November 2019 war ein voller Erfolg und wurde von den Teilnehmern sehr gut angenommen. Neben allgemeinem Input rund um die Ausbildung

unsererseits profitierten Eltern von Erfahrungsberichten und Einblicken in die Praxis von diversen Unternehmensvertretern und Azubis, die an der Veranstaltung teilnahmen. In diesem Jahr sind bereits vier weitere Elternveranstaltungen in unterschiedlichen Regionen geplant, weitere werden noch folgen. ■

Lesen Sie auch unsere Pressemitteilung zur Veranstaltung: <https://www.aubi-plus.de/blog/karriere-mit-lehre-4526/>



Neugestaltung unseres Karrierebereichs

Im Zuge des Relaunchs unseres Ausbildungsportals entwickelte sich die Idee, auch unseren Karrierebereich neu zu gestalten. Diese Neugestaltung wurde in Form einer Projektarbeit unserer Azubis umgesetzt. Vorrangige Ziele sollten eine verbesserte Benutzerfreundlichkeit sowie eine höhere Transparenz sein. Als erste Maßnahme wurden ausgewählten Kollegen in Interviews Fragen rund um die Arbeit bei AUBI-plus gestellt, welche anschließend als Mitarbeiterstimmen zusammengefasst in den Karrierebereich, sowohl im Fachkräfte- als auch im

Ausbildungssegment, eingebunden wurden. Potenzielle, zukünftige Mitarbeiter haben so die Chance, sich einen Überblick über die Arbeit bei AUBI-plus zu verschaffen und von Erfahrungsberichten in vielerlei Hinsicht zu profitieren. Wie wir finden, ist der neue Karrierebereich rundum gelungen und bildet eine gute Übersicht über das Unternehmen und unsere Philosophie. ■

Einen Einblick erhalten Sie unter: <https://karriere.aubi-plus.de/>



Aufmerksamkeit gesucht?

Unsere neuen Extras für mehr Bekanntheit bei den jungen Bewerbern

Verkehrsmittelwerbung in Ihrer Region

Nächster Halt: Ausbildung

Ein Jahr lang können Sie sich auffallend auf einer Straßenbahn, einer S-Bahn oder einem Bus in Ihrer Region platzieren, gemäß dem Motto: „Steig‘ ein bei den besten Ausbildungsbetrieben.“ Mit einem Pilotprojekt in Bielefeld haben wir bereits sehr gute Erfahrungen gemacht. Weitere Städte werden folgen. ■

Out-of-Home-Marketing (Plakatwerbung)

Kommen Sie groß raus

Wir koordinieren für Sie regionale und bundesweite Plakatwerbung – so erreichen Sie einen größeren Zielgruppenkreis, ohne aufdringlich zu sein. Die Plakate sind bis zu 9 m² groß und werden in Ihrer Wunschregion an verkehrsstarken Knotenpunkten platziert. Design und Koordination übernehmen wir für Sie. ■

Produktion von Berufs-Videos

Lassen Sie Bilder sprechen

Nutzen Sie die visuelle Kraft, Ihr Unternehmen und Ihre Ausbildungsberufe authentisch und bildgewaltig in den Fokus zu rücken. Sie können zwischen der Produktion von 1, 3, 5 oder 10 Berufsporträts als Video auswählen. Diese sind vielseitig einsetzbar: Auf Ihrer eigenen Karriere-Website, in Ihrem AUBI-plus-Premiumprofil, in sozialen Netzwerken usw. ■

Selbstverständlich steht Ihnen auch weiterhin die Logoplastierung auf unserem Bewerbungs-Coach oder auf den regionalen Offensivenseiten als aufmerksamkeitssteigernde Möglichkeit zur Verfügung. Sprechen Sie uns an! Ihr Kundenberater berät Sie gerne zu den verschiedenen Zusatzoptionen.

WIR
SAGEN

Danke!



Vielen Dank für die zahlreichen positiven Bewertungen, dank derer wir uns erneut über verschiedene Auszeichnungen und Preise freuen durften!

- **Top Service-Qualität 2019/20**, verliehen von TESTBILD und Statista
- **Deutschlands beste Jobportale 2019**, verliehen vom Institute for Competitive Recruiting (ICR) und der Rating-Agentur PROFILO
- **Recruiting-Excellence-Award**, verliehen von Jobware

Diese Auszeichnungen und Preise sind eine schöne Bestätigung für uns und treiben uns an, Sie als unsere Kunden weiterhin mit individuellen Lösungen und persönlichem Service zu begeistern!

Bedanken möchten wir uns außerdem für Ihre Teilnahme an der **Studie Azubi-Recruiting Trends 2020**. Noch nie konnte unser Kooperationspartner u-form Testsysteme GmbH & Co. KG so hohe Teilnehmerzahlen verzeichnen! Als Partner der Studie begleiten wir in diesem Jahr die beiden Studienthemen „Digital gestütztes Lernen“ und „Duales Studium“. Wir sind schon sehr gespannt auf die Ergebnisse, die im Juni 2020 erscheinen sollen, und werden Sie als unsere Kunden natürlich weiterhin informiert halten! ■

Unser neues Kundenbewertungsformular

Wie gut erfüllen wir mit unseren Leistungen eigentlich Ihre Wünsche und Bedürfnisse?

Egal ob Lob oder Kritik – Ihr Feedback ist uns besonders wichtig, damit wir uns weiter verbessern können. Damit Sie uns dieses jetzt noch schneller und einfacher geben können, steht Ihnen ab sofort unser neues Kundenbewertungsformular zur Verfügung. Über dieses Formular können Sie ab sofort unseren Service, unsere Produkte und das Preis-Leistungsverhältnis bewerten

sowie uns einfach einmal Ihre Meinung sagen. Schenken Sie uns eine Minute Ihrer Zeit und helfen Sie uns, kontinuierlich besser zu werden. ■

Unser Bewertungsformular finden Sie unter <https://www.aubi-plus.de/kunden/kundenzufriedenheit/>

Neue Gesichter bei AUBI-plus

Jörg Böhm

Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Zuverlässigkeit, Empathie und Spontanität

Interessen: Rock- und Bluesmusik hören, Fitness, Politik und Zeitgeschehen

Lebensmotto: Gewohnheiten sind der Rahmen unseres Lebens. Begegnungen, Überraschungen und Herausforderungen malen das bunte Bild darin.

Sven Heidbrink

Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Optimismus, Kreativität, Humor

Interessen:

Reisen, Familie, Musik, Radsport, Fußball

Lebensmotto:

Life is better at the beach.

Julia Merrigan

Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Engagement, Zuverlässigkeit, Offenheit

Interessen: Backen, Filme und Podcasts

Lebensmotto: My life my way

Andrea Milberg

Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe
Fachexpert Zertifizierung



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Kreativität, Offenheit, Engagement

Interessen: Reisen, Kultur, Fotografieren

Lebensmotto: Dem Leben sollte man mit einem Lächeln und Augenzwinkern begegnen.

AUBI-news

Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Zuverlässigkeit, Empathie und Spontanität

Interessen: Reit- und Hundesport

Lebensmotto: Der richtige Weg ist nicht immer der einfachste.



Katharina Steinmann

Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe

Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Genauigkeit, Teamfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit

Interessen:

Formationstanzen, Billard, Radfahren

Lebensmotto:

„Alles Kopfsache.“



Mario Knollmann

Anzeigengestaltung

Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:

Empathie, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft

Interessen: Zeichnen, Backen, Spaziergänge mit meinem Hund, Freunde treffen

Lebensmotto: No act of kindness, no matter how small, is ever wasted.



Maureen Strobl

Personalverwaltung

Kundenberatung unter neuer Leitung



Zum 1. März 2020 übernahm Dirk Jacobtorweihe die Leitung Kundenberatung und löst damit das bisherige Leitungs-Tandem Simon Blanke-Bohne und Florian Horstmeier ab.

Dirk Jacobtorweihe zentralisiert sein Tun auf die Leitungsaufgabe. Simon Blanke-Bohne und Florian Horstmeier wechseln in eine Fachlaufbahn innerhalb der AUBI-plus GmbH und stehen Ihnen auch weiterhin als kompetente Kundenberater zur Verfügung. ■

Ihre Stellenanzeigen können mehr!



Mit diesen Extras sorgen Sie für erhöhte Aufmerksamkeit:

 **ON-TOP-PLATZIERUNG**

 **BENEFITS-BOOSTER**

 **INDEED-PREMIUMANZEIGE**

 **PLAKATWERBUNG (A3)**