

AUBI-*news*

KUNDENMAGAZIN - AUSGABE 02/2018



20 JAHRE AUBI-plus

Das  für Ihre Ausbildung

Inhaltsverzeichnis



3 Warum die Ausbildung wieder mehr in den Fokus gerückt werden muss



16 So führen Sie neue Azubis erfolgreich ins Arbeitsleben ein



17 Berichtschrift schreiben: Das musst du wissen

TITELTHEMA

5 20 Jahre AUBI-plus

AUSBILDUNGSMARKT

3 Warum die Ausbildung wieder mehr in den Fokus gerückt werden muss

KUNDENSTORIES

8 Kögel Bau: Bewerbersuche in der Baubranche

10 Ardagh Glas: Qualität und Wertschätzung in der Ausbildung steigern

VERANSTALTUNGEN

12 3. Deutsches Ausbildungsforum: Rückblick in Bildern

14 Neuer Regionaldialog Ausbildung für OWL

15 Wie Unternehmen die Gen Z als Azubis gewinnen

PRAXIS IMPULS

16 So führen Sie neue Azubis erfolgreich ins Arbeitsleben ein

TIPPS FÜR IHRE AZUBIS

17 Berichtschrift schreiben: Das solltest du wissen

DAS IST LOS BEI AUBI-plus

18 Azubi-Lernraum

19 Freie Ausbildungsplätze im Land Bremen jetzt auf Nordstarter

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

Fotos soweit nicht anders angegeben: © Ahrens + Steinbach Projekte

Das + für Ihre Ausbildung

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

zur zweiten Ausgabe der AUBI-news in 2018 heiße ich Sie herzlich willkommen.

20 Jahre AUBI-plus, verbunden mit der Einweihung unseres neuen Bürogebäudes, sind zwei weitere Meilensteine in der Entwicklung von AUBI-plus. Nur dank der Treue unserer Kunden und der Firmenverbundenheit der AUBI-Blauer konnte diese kleine Erfolgsgeschichte geschrieben werden. Dafür danke ich Ihnen auch auf diesem Weg.

Unser Redaktionsteam hat wieder eine Reihe interessanter Beiträge für Sie zusammengestellt, die Ihnen Impulse für die Ausbildungsarbeit in Ihrem Haus bieten. Was können Ausbildungsbetriebe tun, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen und ihre Ausbildungsqualität zu verbessern? Ausbildungsleiter von BEST PLACES TO LEARN® berichten über ihren Weg – lassen Sie sich inspirieren.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen

H. Köstring
Ihr Heiko Köstring
Geschäftsführender/Gesellschafter

Warum die Ausbildung wieder mehr in den Fokus gerückt werden muss

„Ich gehe nach dem Abitur an die Uni“ oder „Nach der Realschule mache ich mein Fachabi und studiere“ sind Antworten, die man heutzutage von über der Hälfte der Schulabgänger hört, wenn man sie fragt, was sie nach der Schule machen wollen. Ein Trend, der immer deutlicher wird, und bereits jetzt negative Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt und viele Ausbildungsbetriebe hat. Wie kann die duale Ausbildung also wieder mehr in den Fokus gerückt werden?

Die aktuelle Situation

Die Zahlen der Studienanfänger haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert: Haben im Jahr 2007/2008 noch gut 361.000 junge Menschen ein Studium aufgenommen, waren es zehn Jahre später, im

Studienjahr 2017/2018, knapp 512.000. Ein möglicher Grund für diese steigende Zahl könnte das derzeit verbreitete Denken sein, ein Hochschulabschluss sei heutzutage ein



Muss, um in der Arbeitswelt zu bestehen. Regelmäßig zu Studienbeginn hört man in den Medien daher von überfüllten Hörsälen und von überforderten Betreuungspersonal, das die Masse an neuen Studenten nicht bewältigen kann. Gleichzeitig ist jedoch auch die Quote der Studienabbrecher gestiegen. Mehr als ein Drittel der Studienanfänger bricht ihr Studium im Laufe der Zeit wieder ab und orientiert sich um. Die häufigsten Gründe: Unterschätzte Anforderungen, Leistungsdruck, schlechte Noten.

Der Bereich der Berufsausbildung hat diese Probleme nicht. Ganz im Gegenteil. Da immer mehr Schulabgänger ein Studium der klassischen Ausbildung vorziehen, bleiben immer mehr Lehrstellen frei. Insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen stehen regelmäßig vor der Herausforderung, ihre freien Plätze zu besetzen. Als Konsequenz daraus bauen die betroffenen Betriebe ihre Ausbildungsplätze ab, d. h. sie bilden entweder gar nicht mehr aus oder reduzieren die Anzahl ihrer Lehrstellen.

Der Trend der letzten Jahre zur Akademisierung wirkt sich stark auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft aus. Bereits jetzt ist überall die Rede vom Fachkräftemangel. Unternehmen können offene Stellen nicht mehr mit passendem Personal besetzen. Währenddessen bekommen viele Studienabsolventen nicht den Job, den sie sich ursprünglich gewünscht hatten – fehlende Praxiserfahrung oder kein Bedarf an Führungskräften in bestimmten Bereichen sind die häufigsten Gründe.

Doch warum beginnen so viele junge Menschen ein Studium, dem sie nicht gewachsen sind, statt sich für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden? Ist die betriebliche Ausbildung nicht ansprechend genug? Oder ist das Wissen bezüglich des Themas Ausbildung bei Schulabsolventen einfach nicht ausgereift?

Die Attraktivität der Ausbildung

Insbesondere an Gymnasien beobachtet man immer wieder, dass Abiturienten in Richtung Studium gepusht werden. Eine ausführliche Ausbildungs- und Berufsorientierung gibt es meistens nicht, denn die Schüler werden ja sowieso studieren. Dass diese Art des Denkens falsch ist, sieht man an den Zahlen der Studienabbrecher, denn nicht jeder ist automatisch für ein Studium geeignet, nur weil er Abitur hat. Und auch der vorherrschende Glaube, dass man mit einem Ausbildungsabschluss keine guten Chancen auf einen Aufstieg bei seinem späteren Arbeitgeber hat, ist nicht richtig. Im Gegenteil: Der Ausbildungsabschluss

eröffnet viele Möglichkeiten, denn die Zahl an Weiterbildungsangeboten ist riesig. Ob Betriebswirt, Techniker oder Meister – höhere Positionen im Unternehmen zu bekommen, ist mit diesen Qualifizierungen allemal möglich, denn Berufserfahrung in Kombination mit einer Weiterbildung sind mit einem Hochschulabschluss vergleichbar.

Die Möglichkeit auf eine Weiterqualifizierung nach dem Ausbildungsabschluss sollten Unternehmen am besten bereits in der Stellenausschreibung des Ausbildungsplatzes erwähnen, um auch ambitionierte Schulabgänger anzusprechen. Gerade bei schwer zu besetzenden Berufen ist es ratsam, aufzuzeigen, welche Chancen und Möglichkeiten der Schüler nach der Ausbildung im Unternehmen hat – so bekommt dieser eine deutlichere Vorstellung von der Ausbildung und dem sich daran anschließenden Entwicklungspfad. Vielleicht stellt er sogar fest, dass ein Studium für die von ihm angestrebte Position gar nicht nötig ist. Attraktive Auszubildungsvergütungen und Zusatzleistungen können die duale Ausbildung zusätzlich interessanter machen.

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt stehen mit einer Ausbildung gut, denn wie bereits eingangs erwähnt, macht sich der Fachkräftemangel bei den Unternehmen schon bemerkbar. Insbesondere der Einzelhandel oder der gewerblich-technische Bereich suchen händeringend nach neuen Fachkräften. Eine Ausbildung in einer dieser Branchen zu absolvieren, verschafft Nachwuchskräften somit einen sicheren Arbeitsplatz und bietet eine große Auswahl von Optionen auf dem Arbeitsmarkt.

Zudem ist eine Ausbildung nicht nur für Haupt- und Realschulabsolventen geeignet. Inzwischen gibt es für jeden Schulabschluss eine duale Ausbildung. So werden Ausbildungsplätze für Industriekaufleute oder Veranstaltungskaufleute häufig an Abiturienten vergeben. Aber auch, wenn eine Berufsausbildung als Voraussetzung einen niedrigeren Schulabschluss hat, können sich Absolventen mit höheren Schulabschlüssen darauf bewerben und haben dadurch ggf. sogar den Vorteil, die Ausbildung in verkürzter Zeit abschließen zu können.

Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/4907/umfrage/studienanfänger-in-deutschland-seit-1995/>



Erschienen bei: <https://www.wissen.de/warum-die-ausbildung-wieder-mehr-den-fokus-gerueckt-werden-muss>

Autorin: Melanie Sielemann



„AUBI-plus ist geil!“

Seit 20 Jahren begleiten wir nun schon junge Menschen auf ihrem Weg in den Beruf und bringen sie mit passenden Ausbildungsbetrieben zusammen. Am 22. Juni 2018 wurde ordentlich gefeiert und ganz offiziell auch unser neues Bürohaus eingeweiht.

„AUBI-plus ist ein geiles Unternehmen!“, begrüßte Heiko Köstring unsere Gäste zur Feier im Festzelt. Über 200 Personen, darunter Kunden, Nachbarunternehmen des Gewerbeparks, Freunde der Gesellschafter und natürlich wir AUBI-ner mit unseren Partnern waren der Einladung der Familie Köstring gefolgt, um gemeinsam das 20-jährige Firmenbestehen zu feiern und unser neues Bürohaus gebührend einzuweihen.

„Basis unserer Erfolgsgeschichte sind unsere Kunden, die uns seit vielen, vielen Jahren die Treue halten. Längst sind einige von ihnen vom bloßen Kunden zum Wegbegleiter geworden“, so Köstring. „Mit der Feier wollen wir deshalb auch Danke sagen, Danke für die langjährige Verbundenheit mit AUBI-plus!“

„Auch möchten wir unser neues Bürohaus noch einmal ganz offiziell einweihen und allen Gästen die Möglichkeit geben, unser neues berufliches Zuhause kennenzulernen“, erklärte Köstring. Natürlich habe es bereits eine interne Einweihungsfeier mit der Belegschaft gegeben, allerdings im kleineren Rahmen. Ende letzten Jahres waren wir in den Gewerbepark Am Wiehen umgezogen; die positive Entwicklung von AUBI-plus hatte den Umzug notwendig gemacht.

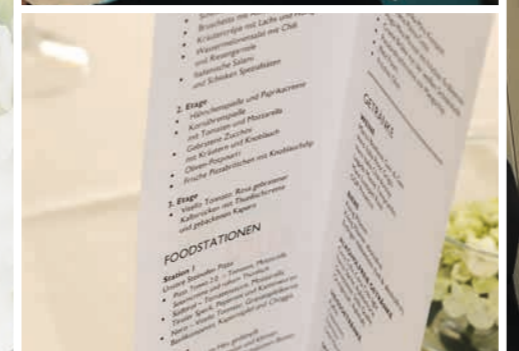
„Vor 20 Jahren wurden wir für unsere Geschäftsidee noch belächelt“, blickt Köstring zurück. Das Kernprodukt damals war eine CD-Rom namens „Berufsstart“, die an Jugendliche im Kreis Minden-Lübbecke über die Volksbanken und Schulen verteilt

1998 • 2018
Innovation und Heimatliebe

Wir werden 20, wohnen immer noch zu Hause und sind sogar stolz darauf.

worden ist. Auf der CD waren die Ausschreibungen von freien Ausbildungsplätzen in der Region abgespeichert. „Nur die wenigsten Privathaushalte verfügten zu diesem Zeitpunkt über einen Internetanschluss“, erklärt Köstring die Wahl des Speichermediums. „Über die Zeit mussten wir natürlich andere Wege gehen, um die jungen Menschen zu erreichen. An unserem Ziel, eben diese jungen Menschen mit passenden Ausbildungs- und Studienangeboten zusammenzubringen, haben wir in all den Jahren jedoch immer festgehalten“, so Köstring.

„Begonnen haben wir damals mit drei Personen in einer Drei-Zimmer-Wohnung“, erinnert sich unser Firmeninhaber. Inzwischen bestünde die Belegschaft aus 42 AUBI-ner auf 1.500 m² Bürofläche am Hauptsitz in Hüllhorst und einer Niederlassung in Bremen. „Und wir wachsen weiter: Erst in dieser Woche sind zwei neue Kräfte dazugekommen“, so Köstring stolz.





Wer erkennt, welche Möglichkeiten der Bau in Bezug auf Ausbildung, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten bietet, ist schnell begeistert.

Bewerbersuche in der Baubranche

Wie gewinnt man Auszubildende für Jobs, die als unattraktiv gelten? Indem man ihnen Perspektiven gibt und Wertschätzung entgegenbringt, weiß Gerd Nottmeier von Kögel Bau.

Beton-, Straßen-, Kanalbau: Die gewerblichen Bauberufe stehen bei vielen Jugendlichen nicht an erster Stelle – lieber wollen sie im Büro arbeiten oder KFZ-Mechatroniker werden. Von den zahlreichen Vorteilen der Bauberufe muss der Nachwuchs erst einmal überzeugt werden. Wenn sie dann aber sehen, welche Möglichkeiten der Bau in Bezug auf Ausbildung, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten bietet, kommt schnell Begeisterung auf.

Steine schleppen ist out

Gerd Nottmeier ist Teamleiter Personal bei Kögel Bau, das Unternehmen bildet in neun verschiedenen Ausbildungsberufen aus. „Wir merken sehr stark, wie unterschiedlich die Resonanz auf die Ausbildungsmöglichkeiten bei uns ist. Bei Bauzeichnern und im kaufmännischen Bereich haben wir keine Probleme, Bewerber zu finden“, erzählt er. Anders dagegen sieht es bei Berufen wie Beton- und Stahlbeton-, Straßen-, Kanal- und Rohrleitungsbauern aus – Berufe, bei denen Kögel Bau besonders großen Bedarf hat. „Viele denken: „Wenn ich auf der Baustelle arbeite, muss ich die ganze Zeit schwer körperlich arbeiten, und das ist mir zu anstrengend.“ Dass wir heute auch auf der Baustelle mit High Tech-Geräten arbeiten, wissen viele gar nicht.“

Turbo-Gespräche und Leistungen überzeugen

Eines der großen Ziele ist es daher, überhaupt das Interesse von jungen Menschen zu wecken. Kögel Bau ist deshalb ständig auf Ausbildungsmessen präsent und auch bei „Speed-Datings“. Zudem arbeitet das Unternehmen eng mit den Schulen der Region zusammen: „Wir nehmen jede Möglichkeit wahr, uns direkt dort vorzustellen.“ Dabei wird immer wieder betont, dass Auszubildende bei Kögel Bau mit viel Unterstützung und persönlicher Wertschätzung rechnen können. Jeder Auszubildende erhält dieselben sozialen Leistungen wie alle anderen Mitarbeiter, kann ein Fahrrad leasen, bekommt die Arbeitskleidung und Zuschüsse für das Fitness-Studio. Bei Bedarf organisiert der Betrieb Nachhilfe für die Berufsschule, und wer in Unterricht oder Praxis besonders gute Leistungen bringt, wird schon mal mit Tankgutscheinen belohnt. „Wir möchten, dass sich bei uns jeder wohlfühlt, dafür tun wir einiges“, sagt Gerd Nottmeier. Fast schon selbstverständlich ist es, dass das Unternehmen jedem Auszubildenden, der entsprechende Leistungen bringt, nach der Ausbildung eine feste Stelle anbietet.

Praxis-Erfahrungen ermöglichen

Wenn ein potenzieller Auszubildender Interesse hat, bietet ihm das Unternehmen ein Praktikum an – damit hat Gerd Nottmeier besonders gute Erfahrungen gemacht. Das sei einfach die beste Möglichkeit, die Attraktivität des Baus und seine facettenreichen Tätigkeiten bei jungen Menschen bekannter zu machen – und zwar so, wie sie wirklich sind. „Ein Praktikum bringt Vorteile für beide Seiten. Die jungen Menschen erleben praktisch, wie interessant die Arbeit auf dem Bau sein kann – und wir können sehen, wie jemand arbeitet, ob er pünktlich und engagiert ist.“ Ein Praktikum ist eine Grundvoraussetzung dafür, einen Ausbildungsplatz bei Kögel zu erhalten – jeder muss sich zwei bis drei Wochen lang beweisen. „Danach spreche ich mit dem Bauleiter und frage ihn: ‘Kannst du dir vorstellen, sie oder ihn als Auszubildenden zu betreuen?’ Bei einem ‚Ja‘ steht einer Zusage nichts im Wege. Auf Formalkriterien wie Bewerbung, Schulbildung und Zeugnisse legt Gerd Nottmeier weniger Wert: „Für uns sind einfach andere Kompetenzen entscheidend. Viel interessanter ist es beispielsweise, ob sich jemand auch in seiner Freizeit engagiert, etwa in einem Sportverein oder in der Feuerwehr.“ Diese Art der Auswahl war bisher immer effektiv.

Die Zeugnisse sind bei uns nicht so entscheidend, wichtiger ist der persönliche Eindruck. Gerd Nottmeier

„Eher ein Bauchgefühl“

Allerdings ist der Blick am Zeugnis vorbei ohnehin eine Notwendigkeit, wenn die Bewerberzahlen niedrig sind. „Das liegt einerseits am demographischen Wandel, es gibt einfach weniger junge Menschen“, sagt Gerd Nottmeier. „Außerdem wollen immer mehr Schulabgänger unbedingt studieren, statt eine Ausbildung zu machen.“ Manchen Studienabbrecher hat er später doch noch als Auszubildenden eingestellt. „Wir haben zur Zeit Azubis im Alter von 16 bis 31 Jahren. Jedes Alter hat seine Vor- und Nachteile – es ist bei uns grundsätzlich eher das Bauchgefühl, nach dem wir beurteilen, ob jemand ins Team passt.“

Fazit

Gerade bei vermeintlich unattraktiven Berufen ist es entscheidend, das Interesse der potenziellen Auszubildenden zu wecken und einen Einblick in die Arbeit zu geben. Zudem spielen die Atmosphäre und die Wertschätzung im Betrieb eine wichtige Rolle. ■

Dieses Interview führte Miriam Elmers.

erschienen in: wir Ausbilder, Ausgabe 1/2018, S. 20-21



Gerd Nottmeier

GERD NOTTMEIER ist Teamleiter Personal beim Familienunternehmen Kögel Bau in Bad Oeynhausen mit 230 Mitarbeitern. Er ist verantwortlich für rund 30 Auszubildende in neun kaufmännischen und gewerblichen Berufen.



Zertifizierter Ausbildungsbetrieb



Dass das Gesamtkonzept funktioniert, hat Kögel Bau seit 2016 schwarz auf weiß – das Unternehmen wurde mit dem Ausbildungssiegel Best Place to Learn® zertifiziert. Das hervorragende Betriebsklima und auch die sozialen Leistungen des Unternehmens sind außerdem erwähnenswert: So werden z. B. jedes Jahr an einem Adventssonntag die derzeitigen und zukünftigen Azubis, die gesamte Belegschaft und deren Familien zur alljährlichen „Weihnachtsbaum-Aktion“ eingeladen. Am Ende darf jeder einen Weihnachtsbaum mit nach Hause nehmen. „Darauf freuen sich alle Kögel-Mitarbeiter immer sehr. Es ist eine kleine Geste, aber damit zeigen wir, wie wichtig uns unsere Auszubildenden und Mitarbeiter sind.“

Fotos: © Kögel Bau



Qualität und Wertschätzung in der Ausbildung steigern

Es war ein Kraftakt, und er hat sich gelohnt: Die Ardagh Glass GmbH hat die Ausbildung im Unternehmen grundlegend verändert. Leiter gewerblich-technische Ausbildung für den Bereich Glas Tom Decker über Qualität, Wertschätzung und kleine Schilder mit großer Wirkung.

In der Vergangenheit war unser Unternehmen zwar immer mit der Zeit gegangen, innovativ, digital, sonst wären wir nicht so erfolgreich. Doch bei der Ausbildung hatte sich lange nichts geändert: Sie war in Zeiten stehengeblieben, als Einstellungstests auf Papier noch Standard waren, Bewerbungen nur per Post geschickt wurden und Stellenanzeigen in Zeitungen standen. Die Auszubildenden liefen bei uns zum Teil nebenher. Das hat vor zehn Jahren vielleicht noch gut funktioniert. Doch würde das eine Zukunft haben? Nein, das wurde immer klarer. Bei den heutigen Anforderungen an die Auszubildenden und von den Auszubildenden an uns reicht das nicht mehr aus. Die Bewerberzahlen sind, wie in vielen Unternehmen, auch bei uns gesunken, vor allem im gewerblich-technischen Bereich. Wir hatten längst keine große Auswahl mehr, manchmal fast gar keine. Und so war vor drei, vier Jahren klar: Wir müssen

unsere althergebrachten Prozesse und Gewohnheiten grundlegend überarbeiten, um als Arbeitgeber attraktiv für junge Menschen zu sein.

Ohne Azubis keine Zukunft

Unser Kernanliegen war es, den Stellenwert der Ausbildung innerhalb unseres Unternehmens zu steigern: einerseits durch Qualität, andererseits und vor allem durch mehr Wertschätzung im eigenen Haus. Wir wollten weg von der überholten Ansicht, Ausbildung sei ein notwendiges Übel – und hin zu dem Bewusstsein: Ohne eigene Auszubildende, die wir nach unserem Bedarf entwickeln können, haben wir schlicht keine Zukunft. Es wird immer schwieriger werden, auf dem freien Markt Fachkräfte zu finden und an uns zu binden. Unsere Auszubildenden von heute sind wertvoll, sie sind unsere

Mitarbeiter von morgen – und die gilt es bestmöglich zu qualifizieren. Wir müssen ihnen sowohl ein gutes Betriebsklima als auch eine attraktive Perspektive bieten, damit sie bleiben. Kurz: Ausbildung musste intern so wichtig werden, wie sie tatsächlich für die Zukunft ist.

Ein mühsamer Prozess

Natürlich ist ein solcher „Kulturwandel“ ein Prozess, der seine Zeit braucht. Um die Qualität unserer Ausbildung zu verbessern, haben wir zunächst Ausbildungsbeauftragte für jeden Standort benannt: Mitarbeiter, die das Engagement besitzen, sich persönlich wie fachlich um den Nachwuchs zu kümmern. Gemeinsam haben wir uns das Ziel gesetzt, im Unternehmen einheitliche betriebliche Ausbildungsinhalte festzulegen, die für alle unsere acht Standorte gelten. Wir haben das Bewerbungsverfahren digitalisiert, standardisiert und vereinheitlicht, Profile für jeden Ausbildungsberuf vorgegeben, die Aufgaben der Ausbildungsbeauftragten festgelegt und elektronische Schulungs- und Unterweisungssysteme eingeführt. Der Weg zu solchen Neuerungen war oft steinig, doch gemeinsam haben wir immer und immer wieder Gespräche mit Mitarbeitern geführt, Vorteile aufgezeigt, die Kollegen und Vorgesetzten schließlich von unserem Konzept überzeugt.

Ausbildung – auf die Einstellung kommt es an

Internes Marketing

Zugleich arbeiten wir kontinuierlich daran, die Ausbildung innerhalb unseres Unternehmens zum Thema zu machen: Wir berichten so oft wie möglich über die Ausbildung in den Werken in unserem Mitarbeitermagazin, in unseren Meetings informieren wir über die aktuelle Ausbildungs- und Bewerbungssituation, von Erfolgen und auch von Schwierigkeiten. Es ist uns wichtig, im Haus ein breites Bewusstsein für die Bedeutung der Ausbildung zu schaffen. Tatsächlich sind manche Kollegen erstaunt, wenn sie die Zahlen hören – längst nicht allen ist klar, wie wenige Bewerber wir heute für manche Berufsbilder noch haben.

„Made by Ardagh-Azubis“

Ein konkretes Projekt, das der Ausbildung hausintern sehr viel Ansehen bringt, ist die Arbeit „auf Bestellung“. Wenn eine Abteilung etwa einen neuen Steuerungs-

schrank benötigt, kann sie den bei unseren Azubis/uns in der Ausbildungsabteilung in Auftrag geben. Er wird dann passgenau gefertigt – eine echte Win-win-Situation: Die Azubis lernen viel dabei und die Abteilungen sparen Geld. Am Ende wird jedes dieser Werkstücke mit einem Schild „Made by Ardagh-Azubis“ versehen, es gibt davon schon einige an den verschiedenen Standorten. Das macht die jungen Leute stolz und die Abteilungen waren sehr zufrieden mit der geleisteten Arbeit. Voraussetzung dafür ist, dass der jeweilige Ausbilder die Fachkenntnisse mitbringt, da Azubis bei diesen Projekten in der Regel angeleitet werden müssen. Auch ist es für das Image der Auszubildenden entscheidend, dass qualitativ gut gearbeitet wird und die Werkstücke richtig funktionieren.

Spürbarer Erfolg

All diese Maßnahmen zeigen mittlerweile Erfolg. Es ist spürbar, dass die Ausbildung bei uns im Haus einen höheren Stellenwert genießt als noch vor einigen Jahren – und auch wir als Ausbilder stoßen immer mehr auf offene Ohren. Besonders gefreut haben wir uns, dass mittlerweile vier unserer sieben Standorte mit dem Best Place to Learn®-Ausbildungssiegel zertifiziert wurden. Das finden auch unsere Azubis und Bewerber gut, wie sie mir selbst berichtet haben. Sogar unser irischer Mutterkonzern war auf diese Auszeichnung so stolz, dass er die Informationen darüber an die Fachpresse weitergegeben hat.

Das Wichtigste aber ist, dass wir weiterhin genügend motivierte Auszubildende bekommen. Unsere Bewerberzahlen sind in den vergangenen Jahren zumindest nicht weiter zurückgegangen: Wir sind auf dem richtigen Weg, uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren – bedeutend für unsere Zukunft.

Fazit

Grundlegende Veränderungen innerhalb eines Unternehmens erfordern Hartnäckigkeit, viele Gespräche und gute Konzepte. Aber der Aufwand lohnt sich, denn ohne gut ausgebildeten Nachwuchs wird es immer schwieriger, in Zukunft als Unternehmen erfolgreich zu sein. ■

erschienen in: *wir Ausbilder*, Ausgabe 2/2018, S. 10-11



Tom Decker

TOM DECKER ist als Ausbildungsleiter der Ardagh Group für den gewerblich-technischen Glasbereich für insgesamt 120 Azubis an acht Standorten in Deutschland zuständig.
www.ardaghgroup.com





Neuer Regionaldialog Ausbildung für OWL

Wie macht man als Ausbildungsbetrieb auf sich aufmerksam? Wie findet man die passenden Bewerber? Und wie gestaltet man eine qualitativ hochwertige Ausbildung? Diese und andere Fragen diskutierten gut 30 Ausbildungsleiter aus der Region bei der Auftaktveranstaltung am 17. Mai 2018 bei uns in Hüllhorst.

„Die Resonanz war ausgesprochen positiv“, sagten unser Geschäftsführer Niels Köstring und Marketing Managerin Julia Ritzau, die die Veranstaltung organisiert und moderiert haben. Besonders erfreulich sei die bunte Zusammensetzung der Teilnehmer an diesem ersten Erfahrungs- und Wissensaustausch gewesen. Rund 30 Ausbilderinnen und Ausbilder aus heimischen Unternehmen waren unserer Einladung gefolgt, u. a. Vertreter der Sparkasse Herford, Harting und Poggenpohl Möbelwerke.

Die neue Plattform dient dazu, über Ausbildungsthemen zu informieren und den Austausch zu intensivieren. Bei der Premierenveranstaltung standen die Themen Mobile Recruiting, Optimierung von Stellenanzeigen und Virtual Reality (VR) im Recruiting im Fokus. Hierzu stellte Dr. Ulrich Rust von der Jobware AG aus Paderborn die Ergebnisse einer Eye-Tracking-Studie über das Lese-

verhalten von Online-Stellenanzeigen vor. Weiterhin gab er Einblicke in die Stellenanzeige der Zukunft und zeigte Beispiele für die Nutzung von VR-Elementen. Ziel der Pilotveranstaltung war es, Bedürfnisse und Wünsche der Ausbilder aufzunehmen und zu diskutieren. „Das Interesse, sich mit anderen Verantwortlichen auszutauschen, ist so groß, dass weitere Veranstaltungen im Laufe des Jahres folgen werden“, so Köstring. Dabei beschränke sich AUBI-plus nicht allein auf Ostwestfalen. Weitere Regionaldialog-Veranstaltungen seien bundesweit in Planung. ■

Der nächste Ausbilder-Austausch in unseren Räumen in Hüllhorst findet am 20. September 2018 statt. Nähere Informationen erhalten interessierte Ausbilder bei Julia Ritzau, Tel. 05744 5070-16.

Hier können Sie uns treffen

- **Regionaldialog Ausbildung**
06.09.2018, Aachen
- **Zukunft Personal**
11.-13.09.2018, Köln
- **Berufsorientierung mal anders**
14.09.2018, Gesamtschule Hüllhorst
- **2. Ausbilder-Austausch**
20.09.2018, Hüllhorst
- **Von den Besten lernen - Das zeichnet Deutschlands Top-Ausbilder aus**
10.10.2018, Dortmund
- **Online bewerben - wie wird's gemacht?**
Veranstaltung für Studien- und Berufswahlkoordinatoren im Kreis Herford
13.11.2018, Hüllhorst
- **4. Deutsches Ausbildungsforum**
20.-21.02.2019, Berlin

Wie Unternehmen die Gen Z als Azubis gewinnen

Medienberichten zufolge haben es Unternehmen schwer, ihre freien Ausbildungsplätze zu besetzen. Doch was können Betriebe tun, um Jugendliche der Generation Z als Azubis zu gewinnen? Dies war die zentrale Frage eines Round-Table-Gesprächs, zu dem die Personalwirtschaft geladen hatte. Unser Geschäftsführer Niels Köstring hat mitdiskutiert.

Wer waren die Teilnehmer?

Wir waren insgesamt zu acht: Ein Moderator und sieben Experten aus unterschiedlichen Unternehmen. Jeder aus der Runde hatte einen anderen Hintergrund und brachte seine ganz eigenen Erfahrungen mit.

Was war die Quintessenz der Diskussion?

In den Medien wird ja immer davon gesprochen, dass die duale Ausbildung bei uns in Deutschland in einer Krise steckt. Dies konnte jedoch keiner von uns bestätigen. Vielmehr waren wir uns schnell einig darüber, dass es sich bei der vermeintlichen Krise um eine Kommunikationskrise handelt.

Das verstaubte Image der betrieblichen Ausbildung muss in der Öffentlichkeit einfach wieder mehr aufpoliert werden. Nicht für jeden ist ein Studium das Richtige. Viele möchten lieber praktisch arbeiten. Und im Anschluss an eine Ausbildung gibt es tolle Entwicklungspfade – diese müssen nur stärker in das Bewusstsein gerückt werden.

Eine zentrale Erkenntnis war, dass das Azubi-Marketing ein ständiges Thema in den ausbildenden Unternehmen sein muss - nicht nur saisonal einige wenige Monate im Jahr zum Bewerbungszeitraum.

Wie lautet der Rat an ausbildende Unternehmen?

Um die Jugendlichen bei ihrer Berufsorientierung zu unterstützen, müssen die Informationen authentisch sein, d. h. der Beruf und das Unternehmen müssen erlebbar

werden. Dazu können Ausbildungsbetriebe an die Schulen gehen und/oder Schnuppertage und Praktika im Unternehmen anbieten. Ideal ist es, wenn andere Azubis zu Wort kommen und über ihre Erfahrungen berichten, bei Veranstaltungen und über digitale Kanäle.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Gestaltung der Stellenanzeigen und des Bewerbungsverfahrens: Idealerweise sollte in den

Anzeigen auch etwas zu dem Beruf, zur Ausbildung und zu den anschließenden Perspektiven stehen. Eine lange Liste an Voraussetzungen und Erwartungen kann schnell abschreckend wirken und den Jugendlichen daran hindern, sich zu bewerben.

Das Bewerbungsverfahren an sich sollte dann so schnell und einfach wie möglich sein: Einige Betriebe verzichten bereits auf das Anschreiben und ermöglichen eine Bewerbung über das Smartphone. ■

Den vollständigen Artikel über das Round-Table-Gespräch lesen Sie in der Personalwirtschaft Ausgabe 07/2018 sowie unter <https://www.personalwirtschaft.de/personalentwicklung/ausbildung/artikel/ausbildung-haltung-aendern-fuer-die-generation-z.html>



Niels Köstring, Geschäftsführender Gesellschafter AUBI-plus GmbH
Foto: © AUBI-plus GmbH

So führen Sie neue Azubis erfolgreich ins Arbeitsleben ein

Eine regelmäßig wiederkehrende Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigt: Viele junge Menschen empfinden ihren Ausbildungsbeginn als eine Art Kulturschock. Eine betriebliche Ausbildung mit 40 Stunden in der Woche ist häufig echtes Neuland für die Azubis. Mit diesen Tipps helfen Sie ihnen, sich im für sie ungewohnten Arbeitsleben besser und schneller einzuleben; gleichzeitig vermitteln Sie Ihren Azubis „en passant“ die betrieblichen Spielregeln für ein störungsfreies Miteinander.

1. Zeigen Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte auf und erklären Sie den Azubis, warum die Schritte so erfolgen: „Sie sind die ersten 4 Wochen in der Abteilung xy, weil ... danach kommen Sie für 8 Wochen in die Abteilung z, weil ...“
2. Machen Sie immer wieder deutlich, welche Bedeutung für das Unternehmen die Aufgabe hat, die ein Azubi übernehmen darf oder die er sich erst einmal durch „Danebenstehen“ erschließen soll.
3. Wichtig ist es, dass es einen zentralen Ansprechpartner für Azubis gibt.
4. Lassen Sie auch immer mal wieder Azubis „höherer“ Jahrgänge zu Wort kommen und von ihrer Ausbildung berichten, nicht nur am Anfang, sondern beispielsweise auch dann, wenn ein Azubi in eine andere Abteilung wechselt.
5. Wenn ein Azubi die Abteilung oder den Bereich wechselt, soll er in der neuen Abteilung persönlich vom Meister/Ausbilder begrüßt werden.
6. Wichtig ist, dass die jungen Azubis nicht nur am ersten Tag Informationen über das Unternehmen und die Zielvorstellungen und Wünsche, die das Unternehmen an die neuen Azubis hat, erhalten, sondern auch über die jeweilige Abteilung, in die sie wechseln.
7. Falls in einer Abteilung eine Person eine wichtige Stellung hat, die selber im Unternehmen vor Jahren die Ausbildung gemacht hat, sollte diese Erfolgsgeschichte unbedingt erzählt werden. Das spornt an und zeigt den jungen Azubis: Hier habe ich wirklich Chancen!



8. Stellen Sie sicher, dass Azubis in jeder Abteilung vorgestellt werden – und sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung vorstellen. Lassen Sie ein Gefühl des Verlorenseins erst gar nicht aufkommen.
9. Im Rahmen dieser Vorstellung können die Azubis gleich mit den Besonderheiten und Sicherheitsvorschriften, Arbeitsschutzmaßnahmen etc. der jeweiligen Abteilung vertraut gemacht werden.
10. Azubis der heutigen Generation wollen etwas Sinnvolles tun. Sie wollen das Richtige tun und sie wollen es richtig tun. Deshalb: Motivieren Sie Ihre jungen Mitarbeiter durch ehrliches, angemessenes Feedback. ■



erschienen in „Der Ausbilder in der Praxis“ 2017.

Autor: Günter Stein

PARTNERINFO

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Die Verlagsgruppe Norman Rentrop (VNR) zählt zu den größten deutschen Fachverlagen und publiziert seit über 40 Jahren Beratungsprodukte für die verschiedensten Zielgruppen, um Menschen beruflich wie privat mit praxisnahem Wissen zu unterstützen. Mit Best-Practice-Beiträgen, aktuellen Trends und Tipps für die Ausbildungsarbeit richtet sich die Produktreihe „Berufsausbildung konkret“ speziell an Ausbildungs-Praktiker.

Besuchen Sie uns unter www.ausbildernews.de



Berichtsheft schreiben: Das solltest du wissen

Das Berichtsheft sehen viele junge Menschen wohl als den lästigen Teil ihrer Ausbildung an, genau wie der regelmäßige Schulbesuch und die Arbeit im Ausbildungsbetrieb gehört es jedoch zur Lehre dazu. Da du deinen sogenannten Ausbildungsnachweis zur Abschlussprüfung mitbringen und ggf. auch vorzeigen musst, solltest du dein Berichtsheft ordentlich und regelmäßig führen.

Warum ein Berichtsheft?

Als Auszubildender ist es deine Pflicht, ein Berichtsheft zu führen. Darin wird deine gesamte Ausbildung dokumentiert und Aufgaben, Inhalte und Kenntnisse festgehalten, die du im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule erlernt hast. Durch das Führen des Berichtshefts ist es dir nicht nur möglich, die erlernten Inhalte zu reflektieren, sondern Ablauf und Inhalte deiner Ausbildung werden auch für Beteiligte im Unternehmen und für die für Berufsausbildung zuständigen Stellen nachvollziehbar dargestellt. Dein Berichtsheft musst du nämlich bei der Abschlussprüfung, in manchen Fällen sogar bei der Zwischenprüfung, der IHK oder Handwerkskammer vorlegen.

Die Form des Berichtshefts

Im Berufsbildungsgesetz ist zwar festgelegt, dass du ein Berichtsheft führen musst, wie du dieses zu führen hast, wird allerdings nicht beschrieben. Daher kann dein Ausbildungsbetrieb entscheiden, ob du deinen Ausbildungsnachweis täglich, wöchentlich oder monatlich führst. Dabei reicht eine mindestens stichwortartige Beschreibung deiner Tätigkeiten aus, du brauchst also keine Romane zu schreiben, sondern lediglich kurze verständliche Sätze. Ob du das Berichtsheft in einem speziellen Programm oder ganz schlicht in einem Word-Dokument führen musst, entscheidet ebenfalls der Ausbildungsbetrieb. Es ist also sinnvoll, wenn du dich zu Beginn deiner Ausbildung direkt an einen älteren Azubi wendest. Dieser kann dir zeigen, wie er sein Berichtsheft führt, wie umfangreich dieses ist und welche Form es hat.

Die Inhalte des Berichtshefts

Dein Berichtsheft muss nicht nur zeigen, welche Fähigkeiten und Kenntnisse du im Betrieb und in der Schule vermittelt bekommen hast, sondern auch, in welchem zeitlichen Rahmen dies geschehen ist. Die Richtigkeit deiner Angaben kontrolliert dein Ausbilder dann mindestens einmal im Monat und ihr beide bestätigt diese auch mit eurer Unterschrift.

Auf jeder Seite deines Ausbildungsnachweises sollte zudem dein Name, das Ausbildungsjahr, in dem du dich befindest, und der Berichtszeitraum stehen, sodass eine Zuordnung leicht möglich ist. Übrigens: Das Berichtsheft darfst du während der Arbeitszeit im Unternehmen führen, da es Teil deiner Ausbildung ist. Du musst dich also nicht nochmal zu Hause an den Schreibtisch setzen.



Wie du siehst, ist ein Berichtsheft immer sehr individuell und vom Ausbildungsbetrieb abhängig. Daher solltest du dich gut informieren, wie du dein Berichtsheft führen musst. Hast du aber erst einmal eine klare Vorgabe für die Form, wird es dir leicht von der Hand gehen, täglich, wöchentlich oder monatlich die durchgeführten Aufgaben und erlernten Kenntnisse aufzuschreiben. ■

Foto: © FirmBee / Pixabay Public Domain



Erschienen bei: <https://www.aubi-plus.de/blog/so-fuehrst-du-dein-berichtsheft-richtig-3168/>

Autorin: Christina Rau

Das Plus für AUBI-plus-Kunden:
Mehr Reichweite ohne Mehrkosten.
Die Freien Ausbildungsplätze bei Unternehmen aus Bremen, Bremerhaven und Umgebung werden automatisch auch auf nordstarter.online ausgespielt.

Hier ist Büffeln während der Arbeitszeit erlaubt

Während der Arbeitszeiten für Prüfungen lernen? Zwei unserer Auszubildenden haben nun ein neues Lernkonzept entwickelt und beweisen mit ihren erfolgreichen Zwischenprüfungen: Lernen während der Arbeitszeit kann sich auszahlen.

„Wir wohnen über 30 Kilometer auseinander, sodass abends nicht mehr viel Zeit ist, um sich zum Lernen zu treffen. Für Nachfragen zum Unterrichtsstoff und gegenseitige Erklärungen haben wir daher viel WhatsApp genutzt“, berichten Simone Wisotzki und Christina Rau. Beide machen bei uns eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement und gehen in die gleiche Klasse am Friedrich-List-Berufskolleg in Herford. „Das müsste doch auch anders gehen“, waren sich die jungen Frauen sicher.

Gesagt, getan. Mittlerweile steht den Azubis vor Klausuren und Prüfungen ein Lernraum zur Verfügung, den sie zu festen Zeiten in der Woche zum gemeinsamen Lernen nutzen können. Dass das Konzept Erfolg hat, beweisen die erfolgreichen Zwischenprüfungen, die beide mit „sehr gut“ bestanden haben. Die Idee des Azubi-Lernraums hatten die beiden Auszubildenden zuvor selbst entwickelt: Sie stellten das Konzept in der Innovationsschmiede, unserem betrieblichen Vorschlagswesen, vor. Der Entwurf wurde von dem Komitee angenommen und umgesetzt.

„Wenn ich abends zu Hause bin, habe ich oft keinen klaren Kopf mehr, um noch etwas für die Schule zu machen. Im Azubi-Lernraum können wir nun während der Arbeitszeit lernen und uns Inhalte, die wir nicht verstanden haben, gegenseitig erklären“, freut sich



Die Auszubildenden Christina und Simone (vorne) sowie Tobias und Jonas (im Hintergrund) beim gemeinsamen Lernen im Azubi-Lernraum

Foto: © AUBI-plus GmbH

Christina. „Ich habe eine kleine Tochter, die ja auch nicht zu kurz kommen soll“, ergänzt Simone. „Neben der Kinderbetreuung und der Ausbildung bleibt da nicht viel Zeit zum Lernen“, so die junge Mutter. ■

Freie Lehrstellen im Land Bremen jetzt auf Nordstarter

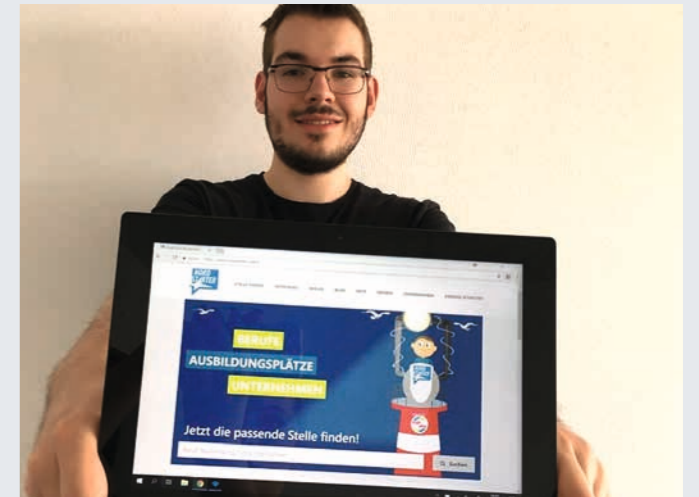
Es ist ein jährlich wiederkehrendes Phänomen: Ausbildungsbetriebe finden keine Lehrlinge, ausbildungsinteressierte Schülerinnen und Schüler keinen Ausbildungsplatz. Die neue Ausbildungsplattform Nordstarter bringt jetzt beide Gruppen zusammen. Entwickelt haben wir den lokalen Online-Marktplatz in Zusammenarbeit mit der Nordsee-Zeitung.

In ihrer Statistik für Mai 2018 für das Land Bremen meldet die Bundesagentur für Arbeit 2.001 unbesetzte Ausbildungsplätze auf der einen und 2.055 unversorgte Bewerber auf der anderen Seite. Rein rechnerisch stehen für 100 Bewerber also 97 freie Plätze zur Verfügung. Damit diese Rechnung besser aufgeht, haben unsere Ausbildungs-Experten in Zusammenarbeit mit der Nordsee-Zeitung eine neue, lokale Ausbildungsplattform speziell für den Norden geschaffen.

Zahlreiche freie Ausbildungsplätze in Bremen, Bremerhaven und Umgebung sind derzeit bei Nordstarter abrufbar, darunter auch viele bei namhaften Betrieben wie Airbus, Popken Fashion Group und der Seier Gruppe. Neben den Stellenangeboten finden interessierte Jugendliche auf Nordstarter außerdem ein umfangreiches Beruflexikon, Interviews und Erfahrungsberichte von anderen Azubis sowie einen Blog mit Beiträgen rund um Berufsorientierung, Ausbildung und Bewerbung.

Mitentwickelt wurde die Ausbildungsplattform von Nachwuchs-Programmierer Tobias Drees, der bei uns den Beruf des Fachinformatikers Anwendungsentwicklung erlernt und gerade in das dritte Ausbildungsjahr gekommen ist. „Das war schon etwas ganz Besonderes für mich, als mir dieses Projekt übertragen worden ist“, sagt er.

Tatsächlich werden unsere Auszubildenden so früh wie möglich an realen Geschäftsprozessen beteiligt. „Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, unseren Azu-



Junior-Entwickler Tobias Drees zeigt stolz die neue Ausbildungsplattform Nordstarter

Foto: © AUBI-plus GmbH

bis frühzeitig anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben anzuvertrauen: Sie sind motiviert bei der Sache und lernen an realen Aufgabenstellungen einfach am besten“, so Ausbildungsleiterin Melanie Sielemann über unser Ausbildungskonzept. Damit dies gelingt, wird jeder Azubi während seiner dreijährigen Ausbildung von einem Mentor als fachlicher Coach begleitet.

Derzeit haben wir vier Auszubildende, die in den Berufen Kaufmann für Büromanagement und Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung ausgebildet werden. ■

AKTION AUSBILDUNGSMARKETING:

Bestseller Paket L
+ Benefits-Booster

348 EUR

anstatt 435 EUR

- ⊕ Stellenanzeige auf aubi-plus.de pro Beruf und Standort
- ⊕ inkl. Schul- und Partnernetzwerk
- ⊕ Matching, Bewerberdatenbank

AKTION ARBEITGEBERMARKETING:

Premiumprofil Silber
Erstbuchung

1.172 EUR

anstatt 1.475 EUR

Premiumprofil Gold
Erstbuchung

1.572 EUR

anstatt 1.965 EUR

- ⊕ individuelles Arbeitgeberprofil
- ⊕ inkl. Videoausspielungen
- ⊕ mit News, Events, Interviews

Buchbar bis zum 31.10.2018



Aktionscode
AUBI20K

[www.aubi-plus.de/
kunden/ausbildungsbetriebe/](http://www.aubi-plus.de/kunden/ausbildungsbetriebe/)

Das  FÜR IHRE AUSBILDUNG