

AUBI-*news*

KUNDENMAGAZIN - AUSGABE 01/2021



NEW NORMAL IN DER AUSBILDUNG

Remote Recruiting - Digitalisierung - E-Learning

Das  FÜR IHRE AUSBILDUNG

Inhaltsverzeichnis



3 New Normal in der Ausbildung? Remote Recruiting



Interview mit Dagmar Differenz, Ausbildungsleiterin Murrelektronik

4 Ausbildung und Corona



6 New Normal in der Ausbildung? Formen digitalisierter Bewerbungsmöglichkeiten



8 New Normal in der Ausbildung? Voraussetzungen für digitale Bewerbungsprozesse

TITELTHEMA

- 3 New Normal in der Ausbildung? Remote Recruiting
- 4 Interview zum Thema Ausbildung und Corona mit Frau Differenz (Murrelektronik GmbH)
- 6 New Normal in der Ausbildung? Formen digitalisierter Bewerbungsmöglichkeiten
- 7 Erfahrungsbericht: Distance Learning – Lernen ohne Berufsschule
- 8 New Normal in der Ausbildung? Voraussetzungen für digitale Bewerbungsprozesse
- 16 Azubi-Projekt 2020: Digitalisierung des Einarbeitungsprogramms

TIPPS FÜR IHRE AZUBIS

- 14 Zwischenprüfung und Abschlussprüfung: So bereitest du dich vor

IN EIGENER SACHE

- 10 AUBI-plus ist Partner der Studie Azubi-Recruiting Trends 2021
- 11 Veranstaltungen und Qualifizierungsangebote
- 12 Die BEST PLACES des Jahres 2020
- 13 DAF digital
- 17 Leistungen und Produkte
- 18 Neue Gesichter bei AUBI-plus

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

Das + FÜR IHRE AUSBILDUNG

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

ein ereignisreiches, herausforderndes und prägendes Jahr liegt hinter uns allen. Die Corona-Krise hat jedem viel abverlangt und die meisten Menschen, sowohl beruflich als auch privat, an ihre Grenzen gebracht. Doch es gab auch viel Positives, was wir in die Zukunft mitnehmen dürfen: Unser Blick für das Wesentliche wurde geschärft, wir sind enger zusammengerückt und haben die Natur neu entdeckt – um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Beruflich hat die Digitalisierung an Fahrt aufgenommen: Mobiles Arbeiten und Videokonferenzen haben sich weiter etabliert, Bewerbungsprozesse werden mit Online-Tools wie Telefoninterviews und Online-Tests gestaltet. Ein **neues Normal** hat in der Berufswelt Einzug gehalten.

Dementsprechend haben wir das New Normal in der Ausbildung als Schwerpunkt dieser Ausgabe gesetzt und bieten Ihnen viel interessanten Input rund um Digitalisierung, Remote Recruiting und E-Learning - gespickt mit konkreten Tipps und Praxisbeispielen. Lesen Sie, welche unterschiedlichen Formen digitaler Bewerbungsmöglichkeiten genutzt werden können und welche Voraussetzungen für einen digitalisierten Bewerbungsprozess vonnöten sind.

Wir sind gespannt, welche neuen Wege und Erfahrungen das Jahr 2021 bereit hält. Als Ausbildungsoptimierer begleiten wir Sie dabei und unterstützen Sie, Ihre Ausbildung weiter zu verbessern. Lassen Sie es uns angehen!

H. Köstring
Ihr Heiko Köstring
Geschäftsführender Gesellschafter

New Normal in der Ausbildung? Remote Recruiting

Schon vor Corona ist die Digitalisierung von Recruitingprozessen ein zentrales Thema gewesen. Dennoch war und ist die konkrete Umsetzung in vielen Unternehmen eine Herausforderung. Durch den weltweiten Ausbruch von COVID-19 sind Ausbildungsbetriebe jetzt jedoch darauf angewiesen, ihre etablierten Strukturen und Abläufe für das Recruiting digital anzupassen und auf „new normal“ umzustellen. Corona gilt als Beschleuniger dieser Entwicklung.

Recruiting und -beschaffung finden derzeit weitestgehend ohne physischen Kontakt statt, egal ob sich der Personalverantwortliche im Büro befindet oder mobil arbeitet. Das Remote Recruiting macht es möglich: Der Begriff kommt aus dem Englischen und bedeutet frei übersetzt „Personalbeschaffung aus der Ferne“. Das Recruiting erfolgt mit räumlichem Abstand, wie z. B. über Telefon- oder Videokonferenzen und ist standortunabhängig. Im Gegensatz zum klassischen Recruiting kommt es ohne die persönliche Begegnung der beteiligten Akteure aus.

Remote Recruiting – Was ist das?

Im Jahr 2020 haben Personalabteilungen unter Beweis gestellt, wie anpassungsfähig sie sind. Personalgewin-



Vor- und Nachteile des Remote Recruitings auf einen Blick*

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schnellere und standortunabhängige Abwicklung von Gesprächen und Tests. ➤ Zeitlich und räumlich flexiblere Umsetzung möglich. ➤ Positive Effekte für die Außendarstellung, da Unternehmen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit beweisen. ➤ Personalgewinnung geht trotz Krise weiter. ➤ Bewerbungsgespräche ohne „Heimvorteil“. ➤ Andere Eindrücke dadurch, dass der Bewerber von zuhause aus am Gespräch teilnimmt. ➤ Bewerber sind in den privaten Räumlichkeiten ungezwungener bzw. natürlicher und möglicherweise nicht so aufgereg. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nicht jeder Jugendliche ist mit geeignetem Equipment ausgestattet bzw. kennt sich mit entsprechenden Tools aus. ➤ Der Bewerber kann sich keinen Eindruck von dem Ausbildungsbetrieb machen, sondern ist nur auf das angewiesen, was er an Informationen angeboten bekommt. ➤ Die Körpersprache ist nur bedingt sichtbar. ➤ Der Umgang mit neuen Tools in Kombination mit dem Vorstellungsgespräch könnte zu mehr Hemmungen führen. ➤ Technische Probleme können theoretisch immer auftreten.

*nicht abschließende Auflistung

Remote Recruiting soll vereinfachen und darf nicht zur Hürde im eigenen Betrieb oder bei den jungen Bewerbern werden. Es bietet speziell für die Personalarbeit die Möglichkeit, Neues zu etablieren, was vermutlich auch in der Zeit nach Corona Bestand hat. Manche sprechen deshalb bereits von einem „new normal“.

mehr zum Thema auf S. 6

Verwendete Quellen [zuletzt abgerufen am 14.10.2020]:
<https://employer.it-talents.de/blog/remote-recruiting/>
<https://www.stepstone.de/wissen/stepstone-bpm-digitales-recruiting/>
<https://www.gruenderszene.de/karriere/5-tipps-fuer-erfolgreiches-remote-recruiting>

Autorin: Chantal Kuschnerit,
 AUBI-plus GmbH



Praxisbeispiel Murrelektronik GmbH

Ausbildung und Corona

Rund 45 junge Menschen befinden sich jedes Jahr bei der Murrelektronik GmbH mit Sitz in Oppenweiler in einer Ausbildung oder einem dualen Studium. Im Interview schildert Ausbildungsleiterin Dagmar Differenz, wie die Corona-Krise die Ausbildungsarbeit bei Murrelektronik verändert hat.

Dagmar Differenz,
 Ausbildungsleiterin Murrelektronik



AUBI-plus: Wie sind Sie bei Murrelektronik mit dem Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 umgegangen?

Dagmar Differenz: Um schnell zu reagieren, stellten wir unsere Azubis mit Laptops aus und schickten sie ins Homeoffice, wo wir sie dann mit Hilfe von Lernprogrammen, Computer Based Trainings etc. weiter ausbildeten. Auch unsere Azubis in gewerblich-technischen Berufen wie Elektroniker waren zunächst im Homeoffice und

haben über Microsoft Teams in Projektgruppen gearbeitet. Doch ohne Praxis geht es nicht. Wie will man beispielsweise digital löten?

Glücklicherweise ist unsere Ausbildungswerkstatt sehr groß. Jeder Azubi hat dort seinen festen Arbeitstisch, mit ausreichend Abstand zu seinen Mitauszubildenden. Sobald man sich im Betrieb bewegt, ist ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Nur am eigenen Platz darf dieser abgenommen werden. Die Masken für die Mitarbeiter hat

die Firma zur Verfügung gestellt; außerdem mussten alle an einem Online-Kurs über geltende Hygieneregeln teilnehmen.

AUBI-plus: Wie war für Sie selbst das Arbeiten im Homeoffice?

Dagmar Differenz: Kontakt halten ist möglich, aber schwierig. Wenn ich unsere Auszubildenden nicht mehr regelmäßig persönlich sehe - und sei es nur im Vorbeigehen auf dem Flur - besteht die Gefahr, dass jemand „unter dem Radar“ schwimmt. Natürlich ist dies auch abhängig von der jeweiligen Persönlichkeit. Manche melden sich von sich aus, wenn sie Fragen haben und/oder etwas brauchen, manche sind stiller und haben eine eher abwartende Haltung.

AUBI-plus: Neben der Ausbildungsleitung sind Sie auch für die Personalauswahl neuer Azubis verantwortlich. Welche Auswirkungen hatte Corona auf Ihren Auswahlprozess?

Dagmar Differenz: Standardmäßig machen unsere Bewerber zunächst einen Online-Einstellungstest. Je nach Testergebnis findet dann ein Bewerbungsgespräch statt. Vor Corona erfolgte dieses bei uns vor Ort, mit dem Vorteil, dass sich die Bewerber ein Bild von uns, dem Team und dem Betrieb machen konnten. Dies mussten wir nun ändern. Als ich Anfang März ins Homeoffice gegangen bin, habe ich zunächst verschiedene Videokonferenz-Programme für die Bewerbungsgespräche ausprobiert, um die für uns geeignetste Lösung zu finden.

AUBI-plus: Welche Erfahrung haben Sie mit den Videocalls gemacht?

Dagmar Differenz: Bei den ersten Videocalls waren die Bewerber noch skeptisch, wurden dann aber immer offener. Auch erst 15-jährige Bewerber machen das wirklich gut. Ein rein telefonisches Bewerbungsgespräch wäre mir persönlich zu wenig, ich brauche die Mimik und möchte den Bewerber zumindest am Bildschirm sehen. Was für mich bislang unvorstellbar war: Dass ich mal jemanden einstelle, den ich vorher nie persönlich getroffen habe.

Eine weitere Erfahrung, die ich gemacht habe, ist, dass es manchen Bewerbern schwerfällt, sich für eine Ausbildung zu entscheiden, ohne den Betrieb persönlich „erlebt“ zu haben. Unter besonderen Schutz- und Hygienemaßnahmen bieten wir daher auf Wunsch einen kleinen Rundgang an. Ein weiteres Bewerbungsgespräch findet bei diesem Vor-Ort-Termin nicht statt; er dient ausschließlich dazu, die Atmosphäre bei uns erlebbar zu machen.

AUBI-plus: Wie haben Sie den Ausbildungsstart des neuen Jahrgangs gestaltet?

Dagmar Differenz: Normalerweise beginnen unsere neuen Azubis im September und die dualen Studenten im Oktober. Diesmal sind alle zusammen gestartet. Die ersten beiden Tage haben wir als Präsenzveranstaltung zum gegenseitigen persönlichen Kennenlernen organisiert. Mit unserem Ausbildungszentrum und dem Schulungsraum verfügen wir über großzügige Räumlichkeiten, in denen der notwendige Abstand zueinander gut eingehalten werden kann.

Unsere neuen Azubis haben dann unser übliches Einführungsprogramm vor Ort in der Ausbildungswerkstatt durchlaufen. Dieses besteht aus einer Mischung von Unterweisungen und Unterrichtungen (z. B. Datenschutz, Arbeitssicherheit und Umgangsformen), Kennenlernen der betrieblichen Infrastruktur und, sozusagen als Rahmenprogramm, Lötübungen und Produktkunde. Die ersten beiden Wochen machen das alle Azubis gemeinsam, also nicht nur die Elektroniker, sondern auch die Lageristen und Kaufleute.

Unsere dualen Studenten dagegen hatten quasi einen Ausbildungsstart im Homeoffice. Sie bekamen ihre Laptops ausgehändigt und nach einer Einweisung in die

„Manchmal muss man einfach mal machen“

Programme ging es für sie dann zu Hause weiter. Sämtliche Module des Einarbeitungsprogramms wie

Datenschutz, Kaizen und SAP fanden online statt. Regelmäßig stellten wir morgens eine Gruppenaufgabe, deren Lösung dann am Nachmittag präsentiert werden musste. Den Lösungsweg ließen wir bewusst offen. Das hat sehr gut funktioniert: Die Studenten haben sich selbst organisiert, Kleingruppen gebildet und einen Moderator benannt. Insgesamt lief die Homeoffice-Phase über drei Wochen. Förderlich war dabei sicherlich, dass sich die jungen Leute an den ersten Tagen persönlich kennenlernen konnten.

AUBI-plus: Was können Sie anderen Ausbildungsbetrieben nach Ihren Erfahrungen raten?

Dagmar Differenz: Für uns waren viele Dinge während der Corona-Pandemie ein Ins-kalte-Wasser-Springen, was am Ende besser funktioniert hat als gedacht. Manchmal muss man einfach machen, auch wenn es kein ausgefeiltes Konzept gibt. ■

AUBI-plus: Vielen Dank für das Gespräch!

Autorin: Heidi Becker,
 AUBI-plus GmbH



New Normal in der Ausbildung?

Formen digitalisierter Bewerbungsmöglichkeiten

Die zentrale Frage momentan lautet: Wie kann der komplette Bewerbungsprozess digital, d. h. ohne physischen Kontakt, gestaltet werden? Unterlagen digital zu übermitteln ist in der heutigen Zeit selbstverständlich. Bewerben per E-Mail, per Online-Formular oder per Video sind in den meisten ausschreibenden Unternehmen etablierte und bewährte Wege. Der dann folgende weitere Bewerbungsprozess ist jedoch oftmals sehr klassisch organisiert und strukturiert. Obwohl Telefoninterviews, Online-Tests und Co. im Rahmen der allgemeinen Personalauswahl bereits gängige Methoden sind, kommen diese bei der Azubi-Auswahl bislang nur wenig zum Einsatz.

In Erstkontakt kommen – Unterschiedliche Bewerbungsformen anbieten

Alles fängt damit an, Ausbildungsstellen online zu veröffentlichen und somit einer breiten Masse zugänglich zu machen. Sinnvoll ist es, dies auf möglichst vielen „Kanälen“ zu tun: Auf der eigenen Homepage bzw. Karriereseite, aber auch in Online-Portalen. Besonders geeignet sind spezielle Ausbildungsbörsen, wo Ausbildungsbetriebe interessierte Jugendliche erreichen.

Für die Bewerbung gilt: Bei der jungen Zielgruppe kommen einfache Bewerbungsmöglichkeiten in der Regel besser an. Man sollte daher auf die klassischen digitalen Formen vertrauen und idealerweise weitere vereinfachte Bewerbungswege anbieten. Zu den neueren Methoden gehören die Bewerbung ohne Anschreiben, per WhatsApp oder per Video.

Viele Unternehmen sind bislang immer den Weg gegangen, die junge Zielgruppe über den persönlichen Kontakt zu erreichen bzw. von sich zu überzeugen. Dies ist ohne Berufsbildungsmessen oder Tage der offenen Tür schwieriger geworden. Das Active Sourcing lässt sich allerdings ebenfalls sehr gut online umsetzen. Personaler können die Möglichkeiten von Bewerberdatenbanken nutzen, nach geeigneten Azubis recherchieren und diese unmittelbar anschreiben. Weiterhin stehen bspw. Ausbildungsportale, wie das von AUBI-plus, mit den Jugendlichen im direkten Kontakt; diese können als Schnittstelle dienen.

Ohne Kontakt bleiben – Digitale Bewerberauswahlverfahren nutzen

Egal ob Telefoninterviews, Videochats, Online-Einstellungstests oder E-Assessment-Tools – Möglichkeiten, mit

interessanten Bewerbern ohne ein persönliches Treffen in Kontakt zu kommen und soweit zu filtern, dass am Ende nur die Besten übrigbleiben, gibt es viele. Diese sind nicht nur erfolversprechend, sondern setzen sich mittlerweile mehr und mehr durch. Jedes Unternehmen muss grundsätzlich selbst für sich herausfinden, welche digitalen Werkzeuge nutzbringend eingesetzt werden können und sollen. Vor allem sollten die Verantwortlichen zunächst eine Grundsatzentscheidung darüber treffen, ob und inwieweit die Digitalisierung des Auswahlprozesses im Ausbildungsbetrieb gewünscht und umsetzbar ist.

Werden Online-Tools zur Bewerberauswahl genutzt, ist zu bedenken, dass sich der Jugendliche nicht vor Ort befindet. Dementsprechend nimmt der Bewerber nur einen sehr begrenzten Teil des Betriebes wahr. Eindrücke, die das Gebäude oder etwa die Räumlichkeiten sonst noch vermitteln, fallen komplett weg. Indem Ausbilder mehr über sich und das Unternehmen erzählen, wirken sie diesem entgegen.

Persönlicher Kontakt – Ganz ohne geht es nicht

Die maximale Reduzierung physischer Kontakte ist in der gegenwärtigen Situation existenziell wichtig. Doch ganz ohne den persönlichen Kontakt wird Recruiting nicht möglich sein. Denn dieser ist und bleibt bei der Einstellung neuen Personals immanent.

Selbst wenn Unternehmen überwiegend auf Remote Recruiting umstellen, wird ein persönliches Treffen vor Vertragsunterzeichnung in der Regel weiterhin Bestandteil des Bewerbungsprozesses bleiben. Sich gegenseitig kennenzulernen, voneinander einen Eindruck zu bekommen, zu prüfen, ob es passt und ob man sich sympathisch ist – ein persönliches Treffen ermöglicht das alles viel einfacher und zuverlässiger.

[mehr zum Thema auf Seite 8](#)

Autorin: Chantal Kuschnereit,
AUBI-plus GmbH



Verwendete Quellen [zuletzt abgerufen am 14.10.2020]:
<https://employer.it-talents.de/blog/remoted-recruiting/>
<https://www.stepstone.de/wissen/stepstone-bpm-digitales-recruiting/>
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1120215/umfrage/bewerbungsgesprache-in-zeiten-der-corona-krise/>

Erfahrungsbericht AUBI-plus GmbH

Distance Learning – Lernen ohne Berufsschule

Ab Mitte März mussten nach und nach in allen deutschen Bundesländern die Schulen wegen der Corona-Pandemie schließen. Auch die Azubis von AUBI-plus waren betroffen. Florian, Auszubildender zum Fachinformatiker, berichtet, wie der Berufsschulunterricht dennoch stattfand und welche Erfahrungen er gemacht hat.

Distance Learning über eine Online-Plattform

An meiner Berufsschule, dem Berufskolleg Lübbecke, arbeiteten wir bereits vor Corona mit einer Online-Lernplattform – allerdings in einem eher überschaubaren Maß. Während des Schul-Lockdowns nutzten wir die Plattform dann verstärkt und realisierten darüber den digitalen Unterricht. Die Lehrkräfte erstellten für jedes Fach einen eigenen Kurs, in dem die einzelnen Themenbereiche der jeweiligen Fächer angelegt waren. Anschließend wurden Arbeitsmaterialien auf dieser Plattform hochgeladen und mit Arbeitsaufträgen versehen. Die Arbeitsaufträge waren meistens für eine Woche ausgelegt und konnten von uns Azubis während unserer normalen Arbeitszeit bearbeitet werden. Zum Ende jeder Woche mussten wir unsere Ergebnisse auf die Lernplattform hochladen. Dies machte jeder Schüler individuell für sich. Unsere Lehrer bekamen darüber eine Info und konnten die Aufgaben gegebenenfalls kommentieren. Natürlich wurden nach dem Bearbeitungszeitraum auch Lösungen hochgeladen, damit wir sichergehen konnten, dass wir die Aufgaben richtig bearbeitet hatten.

Die Frage, ob das überhaupt funktionierte, kann ich eindeutig mit „Ja“ beantworten. Alle Lehrer bemühten sich wirklich, aus der aktuellen Situation das Beste zu machen. Sie versorgten uns regelmäßig mit Aufgaben, damit sichergestellt war, dass wir im „Stoff“ weiterkamen. Sollten dann doch mal Fragen auftauchen, die man normalerweise einfach per Handzeichen stellt, standen mir die Lehrer jederzeit per Mail zur Seite.



Distance Learning oder doch lieber der normale Schulalltag?

Letztendlich würde ich sagen, dass mir beides gut gefällt. Beim Distance Learning hat man den Vorteil, dass man sich die Arbeit Woche für Woche selbst einteilen kann. Am normalen Schultag gefällt mir allerdings besser, dass man in der Klasse gemeinsam lernt. Ob man alles allein macht oder in der Klasse, ist schon ein Unterschied. Zusammenfassend haben also beide Varianten ihre Vor- und Nachteile.

Distance Learning

„Distance Learning“ bedeutet übersetzt so viel wie „Lernen aus der Ferne“ oder auch „Fernunterricht“. Der Unterschied zum normalen Präsenzunterricht in der Klasse besteht darin, dass hierbei Lehrende und Lernende räumlich voneinander getrennt sind. Während des Schul-Lockdowns müssen Lehrer und Schüler den Unterricht von zuhause aus gestalten.

<https://karriere.ubi-plus.de/ausbildung-bei-uns/blog/distance-learning-lernen-ohne-berufsschule-4635/>

Autor: Florian Stöver,
AUBI-plus GmbH



New Normal in der Ausbildung? Voraussetzungen für digitale Bewerbungsprozesse

Der digitale Bewerbungsprozess ist keine Corona-Erfindung – viele digitale Kommunikationsformen haben sich längst bewährt, allerdings werden deren Potenziale bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Dass bei der Digitalisierung insgesamt noch Nachholbedarf besteht, ist keine neue Erkenntnis, war aber im Jahr 2020 aktueller denn je. So waren plötzlich neue Strategien gefragt, um das Bewerbungsverfahren ohne physischen Kontakt möglich zu machen.

Potenziale vorhandener digitaler Kommunikationsmöglichkeiten müssen besser ausgeschöpft werden.

Digitalisierung soll Abläufe vereinfachen

Das Ziel der Digitalisierung ist die Vereinfachung der Abläufe für alle Beteiligten: Für den Recruiter und für den Bewerber. Es geht darum, Hürden für die Bewerbung zu verringern und Kontaktaufnahmen, Umsetzungen und Entscheidungsprozesse einfach und schnell zu gestalten. Idealerweise ist nicht nur ein Teil des Ganzen digital ausgerichtet, sondern der gesamte Prozess. Um einen vollständigen digitalen Bewerbungsprozess abbilden zu können, bedarf es bestimmter technischer Voraussetzungen und persönlicher Kompetenzen. Das entsprechende Equipment, also Hard- und Software, müssen vorhanden sein, ebenso ausgebildetes Personal, um die digitalen Tools optimal zu bedienen und zu nutzen.

Zur erfolgreichen Umstellung von analog auf digital braucht es ein gutes Veränderungsmanagement

Damit die Umstellung von analogen zu digitalen Lösungen im Unternehmen ein Erfolg wird, ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Änderung etablierter Strukturen grundsätzlich eine Herausforderung darstellt und selten reibungslos über die Bühne geht. Hilfreich ist, alle Schritte

genau zu planen, zu prüfen und zu evaluieren, bevor sie in die Umsetzung gehen und die Mitarbeiter von Beginn an in diesen Prozess einzubinden. Denn die Personen, die online rekrutieren, müssen nicht nur die Technik beherrschen und die Möglichkeiten und Grenzen der Verfahren kennen, sondern idealerweise auch zu 100 Prozent davon überzeugt sein.

Bei der Entscheidung für Softwarelösungen ist ein strategisches Vorgehen ratsam; ausbildende Unternehmen sollten unterschiedliche Anwendungen testen, um die für sie optimale Softwarelösung zu finden. Es empfiehlt sich zudem, nicht nur ein Tool zu nutzen, sondern mindestens zwei. Bei technischen oder anwendungsbedingten Problemen kann somit immer auf eine Alternative zurückgegriffen werden.

Digitale Skills sind keine Selbstverständlichkeit

Aber nicht nur Personaler müssen sich fachgerechte digitale Skills aneignen; ohne, dass sich zugleich der Bewerberpool auf die neuen Bewerbungsformen einlässt, funktioniert es nicht. Das Know-how der Bewerber können Unternehmen nur bedingt beeinflussen. Es ist jedoch ein Irrglaube, dass Jugendliche, nur weil sie jung sind und als digital affin gelten, automatisch kein Problem mit der Anwendung der Software haben. Im Gegenteil: Telefonkonferenzen via Skype oder MS Teams gehören nicht zum digitalen Alltag der jungen Menschen und sind eher unbekanntes Terrain. Sind die Unternehmensvertreter selbst überfordert und verunsichert, strahlen sie dieses auch aus. Und das wiederum kann einen entscheidenden Einfluss auf den weiteren Bewerbungsverlauf und auf die Entscheidung des Bewerbers für oder gegen den Ausbildungsbetrieb haben. Um den Bewerbern Unsicherheiten und Berüh-

Eine strategische Planung hilft erfolgreich zu sein.

Jung zu sein bedeutet nicht automatisch, das entsprechende Know-how zu besitzen.

rungsängste zu nehmen, sollten sich die Azubi-Recruiter optimal mit den Programmen auskennen, damit sie bei Problemen Hilfestellung geben und Alternativlösungen aufzeigen können. Das zeugt von Souveränität und Kompetenz und vermittelt den Jugendlichen das Gefühl von Sicherheit und in „guten Händen“ zu sein.

Ein professioneller Umgang mit Problemen schafft Sicherheit und trägt zu einer positiven Candidate Experience bei

Letztlich wird dadurch nicht nur der digitale Bewerbungsprozess als positiv wahrgenommen, sondern zudem das Unternehmen. Und weil bei einem technik-basierten Verfahren nun mal die Technik immer wieder einen Streich spielen kann, hilft es ungemein, wenn man nachsichtig mit sich selbst ist und die Situation mit Humor nimmt. Dafür gibt es auch Sympathiepunkte beim Bewerber. ■

Autorin: Chantal Kuschnereit,
AUBI-plus GmbH



Verwendete Quellen [zuletzt abgerufen am 14.10.2020]:
<https://employer.it-talents.de/blog/remote-recruiting/>
<https://www.stepstone.de/wissen/stepstone-bpm-digitales-recruiting/>
<https://www.gruenderszene.de/karriere/5-tipps-fuer-erfolgreiches-remote-recruiting/>



Online-Training: Virtuelles Führen von Azubis in Zeiten von Corona

Wie gelingt es Ausbildern in Zeiten wie diesen, ihre Azubis professionell zu betreuen und zu führen? Wie schaffen es Ausbilder gegenwärtig, insbesondere den neuen Auszubildenden gerecht zu werden, ggf. auch aus der Distanz? Welche Kompetenzen brauchen Ausbilder dafür? Antworten auf diese Fragen sowie praktische Tipps zur Umsetzung erarbeitet Nadja

Schneider der INFO GmbH mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Online-Trainings. ■

Termine, Infos und Anmeldung unter [aubi-plus.de/veranstaltungen/webinar-virtuelles-fuehren-von-azubis/](https://www.aubi-plus.de/veranstaltungen/webinar-virtuelles-fuehren-von-azubis/)



Schwierige Ausbildungssituation für junge Menschen!? Nutzen Sie das Hinweis-Feld in Ihren Angeboten

Die Pandemie bringt viele Unsicherheiten für Jugendliche mit sich, so auch Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Als Ausbilder können Sie diesen mit Transparenz und Offenheit entgegenwirken. Stellen Sie heraus, dass Sie neue Auszubildende suchen, dass eine Bewerbung erwünscht ist und zeigen Sie auf, wie der Bewerbungsprozess derzeit aussieht - so detailliert wie möglich. Nutzen Sie einfach das Feld „Corona-Hinweis“, um Ihren individuellen Text über all Ihre Stellenangeboten auf aubi-plus.de auszuspielen.



Wir freuen uns trotz Coronakrise weiterhin auf deine Bewerbung!
Das Coronavirus stellt unser Alltagsleben derzeit auf den Kopf und vieles ändert sich – manches bleibt aber dennoch bestehen. Zum Beispiel, dass wir nach wie vor nach passenden Azubis und dual Studierenden für unser Unternehmen suchen. Auch in Zeiten von geschlossenen Büros und Homeoffice sind Bewerbungsgespräche problemlos möglich: Wir setzen weiter auf unseren Online-Einstelltest und bis auf Weiteres auf virtuelle Vorstellungsgespräche. Wir freuen uns, wenn wir dich schon bald als neuen Azubi 2021 in unserem Team begrüßen dürfen! Wir freuen uns trotz Coronakrise weiterhin auf deine Bewerbung!

AZUBI-RECRUITING TRENDS



Digital unterstütztes Lernen „Die Studienergebnisse haben uns überrascht“



Im Sommer 2020 hat unser Partner u-form Testsysteme die aktuelle Studie „Azubi-Recruiting Trends 2020“ veröffentlicht. Wir von AUBI-plus waren wiederholt als Studienpartner dabei und haben u. a. das Thema „Digital unterstütztes Lernen“ begleitet und analysiert. Das überraschende Ergebnis: Erst jeder zweite Ausbildungsbetrieb (55 %) setzt digitale Lernformen in der Ausbildung ein. Dabei möchten drei Viertel der befragten jungen Menschen (74 %) in ihrer Ausbildung gerne digital unterstützt lernen.

weitere Ergebnisse unter <https://www.testsysteme.de/studie>

Die neue Studie 2021 wird nun zeigen, inwieweit sich das digital unterstützte Lernen in der betrieblichen Ausbildung weiterentwickelt hat – auch vor dem Hintergrund des Digitalisierungsschubs durch Corona. Gerne laden wir Sie und Ihre Auszubildenden ein, sich an der neuen Studie zu beteiligen. Der Umfragezeitraum läuft vom 1. Januar bis 31. März 2021.

zur Befragung für Ausbilder und Ausbildungsverantwortliche: testsysteme.de/studie/
zur Befragung für Schüler, Bewerber und Azubis: ausbildungsstudie.de/

Mit Ihrer Teilnahme gehören Sie zu den Ersten, die die spannenden Ergebnisse in den Händen halten werden. Und für Ihre Azubis gibt es wieder ein tolles Gewinnspiel.

Die doppelerspektivische Studie „Azubi-Recruiting Trends“ ist die größte ihrer Art in Deutschland und wird seit 2013 jährlich von u-form Testsysteme herausgegeben. Gegenstand sind verschiedene Aspekte des Azubi-Recruitings und der betrieblichen Ausbildung sowie aktuelle Ausbildungstrends.

Veranstaltungen und Qualifizierungsangebote

Auf der Zukunft Personal, bei Ausbilder-Austauschen, auf Berufsbildungsmessen - gerne hätten wir uns bei der einen oder anderen Gelegenheit persönlich mit Ihnen ausgetauscht, wären in Ihr Unternehmen gekommen, um Sie als BEST PLACE TO LEARN auszuzeichnen oder Ihr Ausbildungspersonal zu schulen. Leider war dies in den meisten Fällen aufgrund der Corona-Auflagen nicht möglich. Doch die Pandemie brachte auch etwas Positives mit sich: Wir haben ein für uns relativ neues Terrain betreten und vermehrt Ressourcen in die Entwicklung von Webinaren gesteckt. Entstanden ist eine erste Webinar-Reihe zu verschiedenen Ausbildungsthemen.

Sie haben ein Webinar verpasst und interessieren sich für einen Wiederholungstermin? Oder Ihnen brennt ein anderes Ausbildungsthema unter den Nägeln?

Themen und Termine unserer Veranstaltungen und Qualifizierungsangebote in 2021 finden Sie in unserem Ausbildungsportal.



Ihre Ansprechpartnerin:
Julia Thenhausen
Veranstaltungsmanagement
julia.thenhausen@aubi-plus.de
Telefon: 05744 5070-116



Total digital: So erreichen Sie die Digital Natives

Als Kooperationspartner der Ems Achse durften wir den Startschuss für die neue Seminarreihe „Ausbildungsmarketing 4.0“ geben. Derya Eyryce hielt den Impulsvortrag und stellte vor, wie Ausbildungsbetriebe passende Bewerber gewinnen können: Von der Zielgruppenanalyse über die zielgruppenausgerichtete Vermarktung und Positionierung ihrer Arbeitgebermarke bis hin zu additiven Maßnahmen im Online-Recruiting.



Derya Eyryce
Bewerbermarketing und
Teamkoordination
Social-Media-Marketing AUBI-plus



Studienabbrecher als Azubis gewinnen

30 Prozent aller Studierenden eines Jahrgangs brechen regelmäßig ihr Studium ab und brauchen dann einen Plan B für ihre berufliche Zukunft. Für Unternehmen sind Studienabbrecher daher eine lohnende Zielgruppe. Zusammen mit der TK stellten Ina Wellmann und Derya Eyryce vor, wie Ausbildungsbetriebe in Kontakt mit diesen interessanten Kandidaten kommen.



Ina Wellmann
Kundenberatung für
Hochschulen und
Hochschulmarketing AUBI-plus



Azubi-Recruiting Trends 2020

Felicia Ulrich von unserem Partner u-form Testsysteme und Dieter Sicking präsentierten die wichtigsten Studienergebnisse und gaben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wertvolle Tipps und Handlungsempfehlungen, wie sie das Azubi-Recruiting und die Ausbildung in ihrem Unternehmen zeitgemäß gestalten können.



Felicia Ulrich
Inhaberin u-form
Testsysteme



Dieter Sicking
Geschäftsführung und Leitung Zertifizierung und Qualifizierung AUBI-plus

We proudly present:
**Die Top-Ausbilder
des Jahres 2020**



ASA-Bau GmbH (ARKIL HOLDING) | Berliner Volksbank eG | Brillux GmbH & Co. KG
BRUNATA-METRONA GmbH & Co. KG | Creditreform Münster Riegel & Riegel KG
Doerken Group | Gesundheit Nordhessen / Akademie für Bildung
der Gesundheit Nordhessen Holding AG und Klinikum Kassel
Gesundheit Nordhessen/Pflegeschule und Krankenhaus Bad Arolsen
Harald Meyer Brandschutz Elektro GmbH & Co. KG
Heidelberger Volksbank eG | Honsel Umformtechnik GmbH
KADECO Sonnenschutzsysteme GmbH | Lenze SE
Nells Park Hotel GmbH | Net Cologne Gesellschaft für Telekommunikation
porta Möbel Handelsgesellschaft mbH & Co. KG | porta Service & Beratungs GmbH & Co. KG
SAW Schleswiger Asphaltspalt-Werke GmbH & Co. KG (ARKIL Holding)
Schluchseewerk AG | Seier GmbH | Select GmbH
SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH
United Internet AG / 1&1 | Volksbank Bielefeld-Gütersloh eG
Volksbank in Südwestfalen eG | Volksbank Neckartal eG
W. & L. Jordan | Wahnachtalsperrenverband | Wieland-Werke AG

Wir von AUBI-plus gratulieren den BEST PLACES herzlich zur
bestandenen Zertifizierung bzw. Rezertifizierung! Dass Sie sich gerade in dem
herausfordernden Jahr 2020 für eine Zertifizierung entschieden haben, ist ein positives Signal
für Wirtschaft, Gesellschaft und die Zukunft. Sie zeigen damit: „Ausbildung ist wichtig und
geht weiter!“ und machen jungen Menschen Mut, sich bei Ihnen zu bewerben.

Ist Ihr Haus auch ein BEST PLACE TO LEARN?
Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen persönlichen Beratungstermin,
natürlich kostenfrei und unverbindlich.

Kontakt: 05744 5070-0, info@bestplacetolearn.de
www.bestplacetolearn.de



Rückblick DAF 2020: Prämierung der Top-Ausbilder des Jahres 2019

Deutsches Ausbildungsforum 2021 online

Themen und Termine im Überblick

20. April 2021: Corona, Digitalisierung, Demografie: Wie geht es weiter mit der betrieblichen Ausbildung in Deutschland?

Die Coronakrise hat auch auf dem Ausbildungsmarkt scheinbar wie ein Problemverstärker gewirkt. Im Jahr 2020 wurden 57.600 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als noch im Vorjahr. Doch was davon ist tatsächlich pandemiebedingt und welche Entwicklungen zeichneten sich bereits vorher ab? Die spannende Frage lautet: Wie wird sich der Ausbildungsmarkt in den nächsten Jahren entwickeln? Was kommt auf die Betriebe zu? In dieser Auftakt-Session werden wir verschiedene Entwicklungsszenarien des Ausbildungsmarktes vorstellen und aktuelle und künftige Herausforderungen in einem Round-Table-Gespräch diskutieren.

22. April 2021: Gewusst wie: So wird digitales Lernen in der Ausbildung zum Erfolg

Krisenzeiten eröffnen immer auch Chancen. So hat die Digitalisierung der Ausbildung durch die Pandemie enorm an Schubkraft gewonnen. Im Lockdown hat sich aber auch gezeigt: Mancherorts hapert es nicht so sehr an der Technik, sondern an der didaktischen Umstellung vom analogen auf das digital gestützte Lernen. In dieser Session erfahren Sie, welche Möglichkeiten der digitale Raum bietet, um kompetenzorientierte Lernprozesse in der Ausbildung erfolgreich zu gestalten. Je nach Interesse können Sie aus drei Schwerpunktthemen wählen.

27. April 2021: Best of BEST PLACES TO LEARN I

Neue Ideen, innovative Konzepte, spannende Projekte: In dieser Session präsentieren wir in kurzen Beiträgen „Leuchttürme“ aus zertifizierten Ausbildungsbetrieben. Lassen Sie sich inspirieren von den Praxisberichten und holen Sie sich wertvolle Impulse für Ihre Ausbildungsarbeit. Erfahren Sie zum Beispiel, wie ein kleines mittelständisches Unternehmen Praktikumsplätze wie in einem Online-Shop vergibt, pfiffiges Preboarding von Azubis aussieht oder wie der systematische Austausch von Jung und Alt zu einer betrieblichen Erfolgsgeschichte wird.

29. April 2021: Best of BEST PLACES TO LEARN II

In dieser zweiten Runde stehen ebenfalls spannende Praxisberichte aus zertifizierten Unternehmen auf dem Programm. Informieren Sie sich u. a. darüber, wie Sie das Beste aus Ihren Azubis „herausholen“ können, wie eine innovative Ausbildungsplanung aussieht, die Lernortkooperation vital gestaltet werden kann und Lernen in virtuellen Welten funktioniert. ■



Ihre Ansprechpartnerin:
Julia Thenhausen
Veranstaltungsmanagement
julia.thenhausen@aubi-plus.de
Telefon: 05744 5070-116

Weitere Infos sowie eine Anmelde-möglichkeit finden Sie unter deutsches-ausbildungsforum.de/

Tipp: Abonnieren Sie unseren Newsletter und erhalten Sie Infos zu Veranstaltungen, Produkten und Sonderangeboten ab sofort auch per E-Mail.



Die Guten gehen zu den Besten



In Kooperation mit den Teams der Techniker Krankenkasse
Göttingen, Hildesheim, Kassel und Minden

Was ist eigentlich so schwer daran, die passenden Auszubildenden erfolgreich zu rekrutieren und nach der Ausbildung an das eigene Unternehmen zu binden? In diesem Webinar erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, worauf Deutschlands Top-Ausbilder in der betrieblichen Praxis besonderen Wert legen und wo verborgene Potenziale schlummern. Weiterhin werfen Experten der

Techniker Krankenkasse einen vertiefenden Blick in die Gestaltung eines wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagements, einem der Erfolgsfaktoren einer attraktiven Berufsausbildung. ■

Termine, Infos und Anmeldung unter aubi-plus.de/veranstaltungen/webinar-die-guten-gehen-zu-den-besten/

Zwischenprüfung und Abschlussprüfung: So bereitest du dich vor

Zu Beginn deiner Ausbildung schienen sie noch in sehr weiter Ferne – nun steht deine Zwischenprüfung oder Abschlussprüfung bevor. Du sitzt über deinen Lernunterlagen und versuchst, dir das Wissen für die anstehende Prüfung einzuprägen, weißt

aber nicht, wie? Keine Angst, da bist du nicht alleine. Wir haben dir 10 Tipps zusammengestellt, wie du dich am besten für die Prüfung vorbereiten kannst:



Tipps für Ihre Azubis

1. Frühzeitig anfangen:

Zu einer erfolgreichen Prüfungsvorbereitung gehört vor allem die Lernplanung für die gesamte Ausbildungszeit! Am besten beginnst du nicht erst ein paar Tage oder Wochen vor der Prüfung mit dem Lernen, sondern direkt mit Beginn deiner Ausbildung.



6. Abwechslung beim Lernen:

Um die Lernmotivation aufrechtzuerhalten, kann es zusätzlich hilfreich sein, nicht immer nur auf die gleiche Art und Weise zu lernen. Man kann Musik hören, sich den Lernstoff während eines kurzen Spaziergangs aufsagen oder es sich auf dem Balkon oder im Wohnzimmer gemütlich machen.



2. Lernumfeld schaffen:

Es wird gesagt, dass das Umfeld einen enormen Einfluss auf den Lernerfolg hat. Ein unordentlicher Schreibtisch in einer dunklen Ecke? Das erschwert das Lernen zusätzlich. Such dir im Vorfeld einen ruhigen, lichtdurchfluteten Ort, der frei von Ablenkung ist und Sorge für eine bequeme Sitzgelegenheit.

3. Themen sammeln:

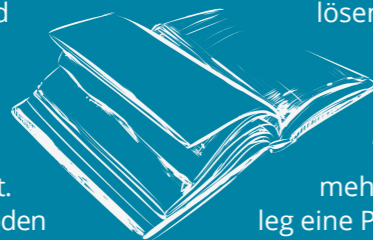
Nimm dir die Zeit und verschaffe dir einen Überblick über den Lernstoff. Welche Themen habt ihr in der Berufsschule behandelt? Was könnte in der Prüfung dran kommen? Was konntest du gut? Womit hast du noch Probleme?

4. Lernplan erstellen:

Trotz der Eingrenzung des Lernstoffs dürfte noch eine Menge übrig sein. Teile dir diesen Lernstoff in kleine Portionen ein und erstelle dir daraus einen Lernplan. Lege fest, wann, was und wie viel du am Tag machen möchtest.

5. Lerntyp bestimmen:

Um gut lernen zu können, solltest du herausfinden, was für ein Lerntyp du bist. Probiere am besten verschiedene Methoden aus. Viele können gut mit Karteikarten lernen, denn durch das Schreiben der Karten geht man die Lernstoffe automatisch nochmal durch.



7. Lerngruppen bilden:

Der eine kann dies besser, der andere kann das besser. Finde dich mit deinen Mitschülern in einer Gruppe zusammen und erklärt euch den Lernstoff gegenseitig – dadurch können mögliche Verständnisfragen schnell beantwortet werden.

8. Digitales Lernen:

Auch unterwegs kannst du weiter lernen. Die Lernplattformen bieten gerade durch ihre zeitliche und örtliche Unabhängigkeit großes Potenzial, analoge Lernmethoden effektiv zu ergänzen und zu unterstützen.



9. Alte Prüfungen zum Lernen verwenden:

Um zu überprüfen, was du schon kannst und was noch nicht, kannst du frühere Aufgabenstellungen lösen – so bekommst du auch ein Gefühl dafür, was auf dich zukommt.

10. Pausen machen:

Wenn du das Gefühl hast, dich nicht mehr richtig konzentrieren zu können, dann leg eine Pause ein. Im Durchschnitt braucht man spätestens nach 90 Minuten eine Viertelstunde Pause. Regelmäßige Pausen sind ein effektiver Weg zur Prüfungsvorbereitung. ■

Was du über die verschiedenen Prüfungen wissen solltest

Die Prüfungen sollen dir zeigen, was du während deiner Ausbildungslaufzeit alles gelernt hast. Dabei gibt es unterschiedliche Prüfungsarten: Die schriftliche, mündliche und praktische Prüfung, auf die du dich entsprechend vorbereiten musst. Wenn du dir nicht sicher bist, welche Prüfungen dir bevorstehen, dann schau in deiner Ausbildungsverordnung nach. Dort findest du alle Infos zu deinen Prüfungen, den Prüfungsinhalten sowie zu Art und Dauer der Prüfungen.

Zwischenprüfung: Die Zwischenprüfung findet in der Mitte deiner Ausbildung statt. Mit der Anmeldung zur Prüfung hast du nichts zu tun, dein Ausbildungsbetrieb meldet dich rechtzeitig bei der entsprechenden Kammer an. Ein paar Wochen vor der Prüfung bekommst du eine Einladung und weißt dadurch, wann und wo die Prüfung stattfindet. Gut zu wissen: Die Zwischenprüfung dient zur Feststellung deines Wissensstandes; anders als bei der gestreckten Abschlussprüfung zählt das Ergebnis nicht für das Gesamtergebnis deiner Abschlussprüfung.

Abschlussprüfung bzw. Gesellenprüfung: Deine Berufsausbildung wird mit der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung abgeschlossen. Damit du daran teilnehmen kannst, musst du bestimmte Voraussetzungen erfüllen – informiere dich frühzeitig in deiner Berufsschule oder bei deinem Ausbildungsbetrieb. Auch hier übernimmt dein Betrieb die Anmeldung. Organisiert wird die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung von der IHK, HWK oder der beauftragten Innung/Kreis-handwerkerschaft.

Gestreckte Abschlussprüfung: Wenn für deinen Berufsabschluss laut Ausbildungsordnung eine gestreckte Abschlussprüfung vorgesehen ist, findet diese in zwei Teilen statt. Das bedeutet, die Prüfung in der Mitte deiner Ausbildung fließt als Abschlussprüfung Teil 1 in dein Prüfungsergebnis mit ein. ■

Autorin: Celine Hammerschmidt,
AUBI-plus GmbH





Azubi-Projekt 2020 bei AUBI-plus

Digitalisierung des Einarbeitungsprogramms

Jedes Jahr erhalten die Azubis von AUBI-plus mindestens eine Projektaufgabe, die sie innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitraums umsetzen müssen. Unabhängig von Corona, aber dieses Mal passender denn je, bestand die Aufgabe darin, das AUBI-plus-Einarbeitungsprogramm zu digitalisieren. Celine, Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement, berichtet darüber.

„Mir hat das Projekt Spaß gemacht, weil wir als Azubi-Team zusammenarbeiten konnten und mit unserem Projekt das Einarbeitungsprogramm unterstützen.“

Im Frühjahr starteten wir mit der Vorgabe, Erklärvideos über unseren Administrationsbereich zu drehen. Für das Projekt waren alle Azubis der AUBI-plus GmbH gemeinsam zuständig. In der ersten Besprechung der Azubiprojektgruppe erhielten wir eine Projektskizze, in der genaue Vorgaben und der Ablauf für das Projekt festgehalten waren. Im Anschluss erstellten wir für uns einen eigenen Rahmen- und Zeitplan. An diesem konnten wir uns besonders gut während des Projekts orientieren und schauen, ob wir die zeitliche Planung einhalten können.

Nach dem Gespräch machten wir uns in den einzelnen Geschäftsbereichen selbst Gedanken, welche Videos für die verschiedenen Abteilungen wichtig sind. Wir bekamen von unseren Abteilungsleitern einige Tipps, was in den Videos erklärt werden musste und worauf wir besonders eingehen sollten.

Aus den Informationen fertigten wir im nächsten Schritt Drehbücher für die Videos an. Dabei war es wichtig, jeden Vorgang Schritt für Schritt zu erklären. Neben dem Verfassen der Drehbücher trafen wir uns zusätzlich alle ein bis zwei Wochen und tauschten uns über den aktuellen Stand des Projekts und die nächsten Schritte aus.

Anschließend haben wir mithilfe der Drehbücher die Videos aufgenommen. Dazu erstellten wir mit PowerPoint Screenshot-Aufnahmen, in denen wir mit sprachlicher Begleitung die einzelnen Schritte des Administrationsbereichs erklären. Jeder Azubi sprach dabei ein Erklärvideo ein.

Mittlerweile ist das Projekt abgeschlossen und wir sind sehr zufrieden mit dem Ergebnis. Die Videos werden von uns vor allem für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter genutzt. Aber auch alle anderen AUBI-plus Azubis können die Videos für ihre persönliche Weiterbildung verwenden.

Die Bearbeitung des Projektes hat super geklappt, wir Azubis haben gut als Team zusammengearbeitet. Ich finde es super, mit dem Ergebnis den zukünftigen neuen AUBI-plus Azubis dabei zu helfen, sich schneller mit dem Administrationsbereich vertraut zu machen. ■

s. auch: <https://karriere.ubi-plus.de/ausbildung-bei-uns/blog/spannende-azubi-projekte-bei-ubi-plus-4773/>



Autorin: Celine Hammerschmidt, AUBI-plus GmbH



AUBI-news



Nächster Halt Ausbildung

Verkehrsmittelwerbung in Ihrer Region mit AUBI-plus

Gemäß dem Motto: „Steig‘ ein bei den besten Ausbildungsbetrieben. Von Azubis geprüft!“ fährt nun auch in Hannover eine werbewirksame Straßenbahn durch die Stadt. Als nächstes folgt ein Gelenkbus in München.

Geplant für 2021 in:
Berlin | Hamburg | Leipzig | Stuttgart

Weitere Städte folgen! Sprechen Sie uns an!



Matching-Verfahren

Wir haben unser Matching-Verfahren weiterentwickelt. Dieses besteht jetzt aus zwei Bausteinen, die sich gegenseitig ergänzen:

- Das **Cultural-Matching** vergleicht die Wertvorstellungen zwischen Ihrem Unternehmen und Bewerbern.
- Das **Stellen-Matching** vergleicht die Anforderungen Ihres Ausbildungsangebots mit den Interessen des Bewerbers.

Nutzen Sie diese Möglichkeiten, um mehr Bewerbungen von jungen Menschen zu erhalten, die Ihre Unternehmenswerte teilen und echtes Interesse an der Ausbildung bei Ihnen haben. Kurzum: Die optimal zu Ihnen passen!

Ausbilder-Blog: Aktuelle Themen, Tipps und Impulse für Ihre Ausbildungsarbeit

Unter ubi-plus.de/ausbilder-blog/ finden Sie Beiträge rund um Ausbildungstrends, Azubi-Marketing und viele weitere Themen.



Neue Gesichter bei AUBI-plus

Simon Bultmann
Lehrkräftemarketing



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Kreativität, Empathie, Zielstrebigkeit
Interessen:
Formationstanzen, Fitness, Rassegeflügelzucht, mein Hund
Lebensmotto:
Ein negativer Geist wird dir nie ein positives Leben geben.

Tamy Büsching
Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Empathie, Ehrlichkeit, Ehrgeiz
Interessen:
Reisen, Musik und Tanz
Lebensmotto:
Disfruta la Vida!

Jana Kütke
Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Optimismus, Empathie, Offenheit
Interessen:
Meine Familie, unser Hund, Sport und Musik
Lebensmotto:
Lächle und die Welt verändert sich.

Julia Schumann
Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft, Engagement
Interessen: Tennis, Freunde treffen, Spazieren
Lebensmotto:
Im Kopf muss immer etwas Platz bleiben –
für Flausen und Phantasie.

Tim Viergutz
Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Ehrlichkeit, Humor, Empathie
Interessen:
Fußball, Tischtennis, Wandern, Reisen
Lebensmotto:
Wer nicht wagt, der nicht gewinnt.

Meike Wehrmann
Personalermarketing



Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Optimismus, Lösungsorientierung, Verbindlichkeit
Interessen:
Reiten, Lesen, Familie
Lebensmotto:
Was nicht einfach geht, das geht einfach nicht.

Ausbildungsstart 2020 bei AUBI-plus

Seit einigen Jahren planen unsere Auszubildenden aus den höheren Lehrjahren einen Azubi-Tag für die Neuen, der immer an dem ersten Tag der Ausbildung stattfindet. In diesem Jahr ging es für unsere Auszubildenden und Ausbildungsbeauftragten sowie für unsere Ausbildungsleitung nach Bielefeld zum Lasertag. Vor der Abfahrt bekamen die neuen Azubis in ihrem ersten Einarbeitungsmodul einen Einblick in unseren Ausbildungsbetrieb. Im Anschluss verbrachten alle zu-

sammen eine gute Zeit in der Laserzone und hatten auf jeden Fall eine Menge Spaß. Neben vielen Spielen und kleinen Pausen mit kühlen Getränken lernten sie sich schnell besser kennen. Danach ging es wieder zurück nach Hüllhorst zu unserem Bürogebäude, wo schon ein vorbereiteter Grill, Salate und vieles mehr warteten. Bei netten und interessanten Gesprächen ließen die alten und neuen AUBI-ler den Tag ausklingen. ■

Unsere neuen Azubis

Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Kreativität, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft
Interessen:
Kalligrafie, Backen, Hundetraining
Lebensmotto:
Am Ende wird alles gut. Und wenn es noch nicht gut ist, ist es noch nicht das Ende.



Nele Engelsmeier
Bewerbermarketing

Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation
Interessen:
American Football, IT-Trends,
Musik- und Filmproduktion
Lebensmotto:
Carpe Diem



Jan Schröder
Anwendungsentwicklung

Diese 3 Eigenschaften zeichnen mich aus:
Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Offenheit
Interessen:
Sport, Freunde treffen
Lebensmotto:
Alle Träume können wahr werden, wenn wir den Mut haben, daran zu glauben.



Joelina Zelmer
Kundenberatung für
Ausbildungsbetriebe



Wir sagen Danke!

Vielen Dank, dass Sie sich im letzten Jahr die Zeit genommen haben, um an diversen Kundenzufriedenheitsstudien teilzunehmen und uns zu bewerten. Die verschiedenen Auszeichnungen und Preise haben uns überwältigt!

- ☛ Top-Karriereportal 2020, vergeben von FOCUS-Business und Statista
- ☛ Deutschlands Beste Online-Portale 2020, vergeben vom Deutschen Institut für Service-Qualität (DISQ) und dem Nachrichtensender ntv
- ☛ Top Service-Qualität 2020/21, vergeben von TESTBILD und Statista
- ☛ Deutscher Kunden-Award 2020/21, vergeben von der Deutschen Gesellschaft für Verbraucherstudien (DtGV)

Diese Siegel spornen uns an, Sie weiterhin als Ausbildungsoptimierer zu unterstützen und die betriebliche Ausbildung in Ihrem Unternehmen noch erfolgreicher zu machen - mit individuellen Lösungen und persönlichem Service. ■

Lob und Kritik

Ihr Feedback hilft uns, besser zu werden. Daher bitten wir Sie, uns regelmäßig unter <https://jobboersencheck.de/jobboersen/audi-plus-de/> zu bewerten. Besonders wertvoll sind für uns Ihre Freitextantworten, die uns dabei helfen, Entwicklungsfelder zu identifizieren und unsere Leistungen für Sie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ihr Team von AUBI-plus