

MITEINANDER – FÜREINANDER

Chancenschwiede

Talente finden und binden –
Erfolgreiches Recruiting und Onboarding von Auszubildenden

leando ausbilden
prüfen
vernetzen

bibb**** Federal Institute for
Vocational Education
and Training



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

MITEINANDER – FÜREINANDER



Ilka Hahne



Nenja Paulke



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

MITEINANDER – FÜREINANDER

Agenda

14.00 – 14.15 Vorstellungsrunde und Erwartungen

14.15 – 14.45 Azubi Recruiting Impulse

14.45 – 15.00 Pause

15.00 – 16.15 Kollegiale Fallberatung

16.15 – 16.30 Online Feedback & Verabschiedung



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

AWO Berufsbildungszentrum gemeinnützige GmbH

Das BBZ ist eine von fünf Gesellschaften der AWO Düsseldorf und zählt zu den großen Bildungsträgern der Stadt.

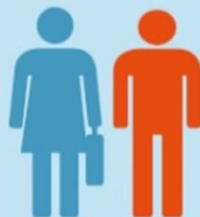
Wichtige Kooperationspartner*innen sind die Agentur für Arbeit Düsseldorf, das Jobcenter Düsseldorf, das Jugendamt, die Kommunale Koordinierung Düsseldorf, die Regionalagentur Düsseldorf/Kreis Mettmann, die IHK Düsseldorf und die HWK Düsseldorf.



Das BBZ in Zahlen



ca. 2.500
Kinder im Ganztag
(an 17 Grundschulen)



427
BBZ-Mitarbeitende in
Voll- und Teilzeit
alle Bereiche



ca. 1.200
Teilnehmer*innen
unter 25 Jahren



ca. 150
Teilnehmer*innen
über 25 Jahren



30 Projekte an **9** Standorten



32
Standorte Schulsozialarbeit
alle Schulformen – Gesamtschule, Gymnasium,
Hauptschule, Realschule, Förderschule, Grund-
schule, Berufskolleg

Echte Chancen schmieden – das möchten wir zusammen mit allen Mitgliedern unserer Community schaffen!

Um Menschen mit Unterstützungsbedarf auszubilden, braucht das Ausbildungspersonal Hilfestellung, die wir in Form von

- praxisnahen Arbeitshilfen
- anwendungsorientierten Informationen
- Fallbeispielen guter Ausbildungspraxis
- Raum für moderierten Austausch und Vernetzung

anbieten.

MITEINANDER – FÜREINANDER

leando
ausbilden
größen
vernetzen

Suche Inhalte erstellen Cockpit Communitys Chat Mein Konto

Community

Chancenschmiede – Menschen mit Unterstützungsbedarf erfolgreich ausbilden



Verlauf Info Veranstaltungen Beiträge Dateien Mitglieder Mitglieder verwalten

Post schreiben...

Bild Video Dokument Veranstaltung Beitrag

485 2 63
Mitglieder Veranstaltungen Beiträge

Community verlassen

Ilka Hahne erstellte einen Beitrag in Chancenschmiede – Menschen mit Unterstützungsbedarf erfolgreich ausbilden
vor 6 Tagen

Beitrag
AUSBILDUNGSSTART 2024
Ausbildungsstart 2024
30.08.2024

Isabelle Schliender kommentierte Nenja Paulke's event in Chancenschmiede – Menschen mit Unterstützungsbedarf erfolgreich ausbilden
vor 7 Tagen

Event
SÜCHTE IN DER AUSBILDUNG
Suchte in der Ausbildung – Fokus Online-Süchte

Die nächste Veranstaltung

Veranstaltung

SÜCHTE IN DER AUSBILDUNG
Fokus Online-Süchte

23.09.2024 - 23.09.2024 15:00 - 16:00

Suchte in der Ausbildung – Fokus Online-Süchte

Wir wollen gemeinsam mit der Community Ausbildungspraxis das Thema Süchte, insbesondere bezogen auf Medien- bzw. Handysucht,...



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

Gewinnung neuer Auszubildender

Alles beginnt mit der richtigen Ansprache!

- Genderneutrale oder gendersensible Sprache zu benutzen ist kostenlos
- Größere Auswahl an potenziellen Auszubildenden
- Wahrnehmung als zukunftsfähiges Unternehmen
- Entwicklung der eigenen Kommunikation
- Markenbildung

Verwenden sie genderneutrale oder gendersensible Sprache:

- ✓ Neutrale Stellenbezeichnung & (w/m/d): Fachkraft, Kaufleute oder, falls nicht möglich, die weibliche und männliche Form (Maurerin / Maurer, keine Anhängsel Maurer(-in))
- ✓ Formulierung gewünschter Eigenschaften: Wortgewandtheit (anstatt Verhandlungsgeschick), Blick für das Wesentliche (anstatt analytisches Denken)
- ✓ Neben den Stellenanzeigen, auch eine Überprüfung der Website auf gendergerechte Sprache: Person, Teilnehmende, Mitarbeitende, Personal, Team, Abteilung, alle/jemand (anstatt jeder), niemand (anstatt keiner), Teilnahmeliste, Fachleute (anstatt Experten)
- ✓ Das Berufsbild enttechnisieren – auch sozialverantwortliche und kommunikative Aspekte und den Nutzen des Berufes darstellen, ebenso Entwicklungsmöglichkeiten
- ✓ **Lernling statt Lehrling** (Quelle: dm Website)

Zusammenfassend kann man festhalten:

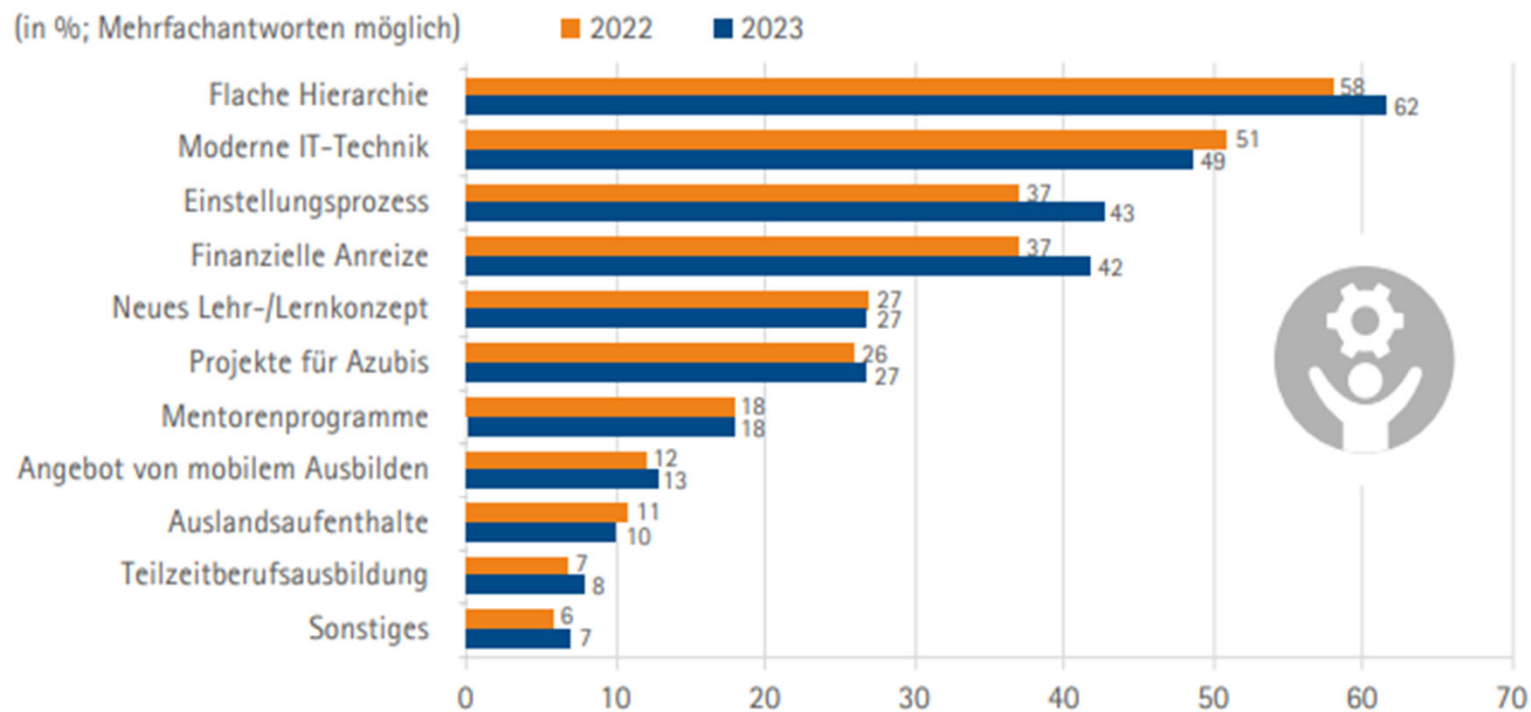
- Inklusion durch genderneutrale oder gendersensible Sprache in Stellenanzeigen und der Unternehmenswebsite, evtl. Hinweis oder Ansprache besonderer Gruppen (z.B. PoCs)
- Wahrnehmung als diverses Unternehmen
- Inklusion sollte ein Herzensthema im Unternehmen sein: welche Werte und Soft Skills sind dort wichtig
- Idee: Weiterbildung einer Kollegin oder eines Kollegen zum Thema „Diversity/Inklusion“ -> Multiplikator*in für Kolleg*innen
- Idee: Onboarding der Azubis -> Schulung zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG“
- Inklusion heißt auch: Menschen werden entsprechend ihrer Talente eingesetzt

Podcastempfehlung: [Vielfalt leben - Klischeefreie und gendergerechte Ansprache von Azubis](#)

MITEINANDER – FÜREINANDER

Inwiefern haben Sie in den vergangenen Jahren Ihre Ausbildung verändert, um sich als Ausbildungsbetrieb attraktiv für zukünftige Azubis zu machen?

(in %; Mehrfachantworten möglich)



Azubimarketing online

Wer online nicht sichtbar ist, existiert nicht!

Betriebe und Ausbildungsstellen werden zunächst von der heutigen Generation gegoogelt

Tipp! Oft Smartphone als Endgerät (Achtet darauf, dass die mobile Ansicht angepasst wird und es wenige Klicks – am besten nur einen – bis zum Bereich Ausbildung gibt)

... MITEINANDER – FÜREINANDER

Azubimarketing online

Was soll ersichtlich für Azubi sein?

Was bieten wir?

Arbeitgeberdarstellung

Ausbildungsberufe

Bewerbung (vielleicht mit Tipps, Ansprechpartner, welche
Unterlagen, Möglichkeit Online-Formular zum Bewerben...)

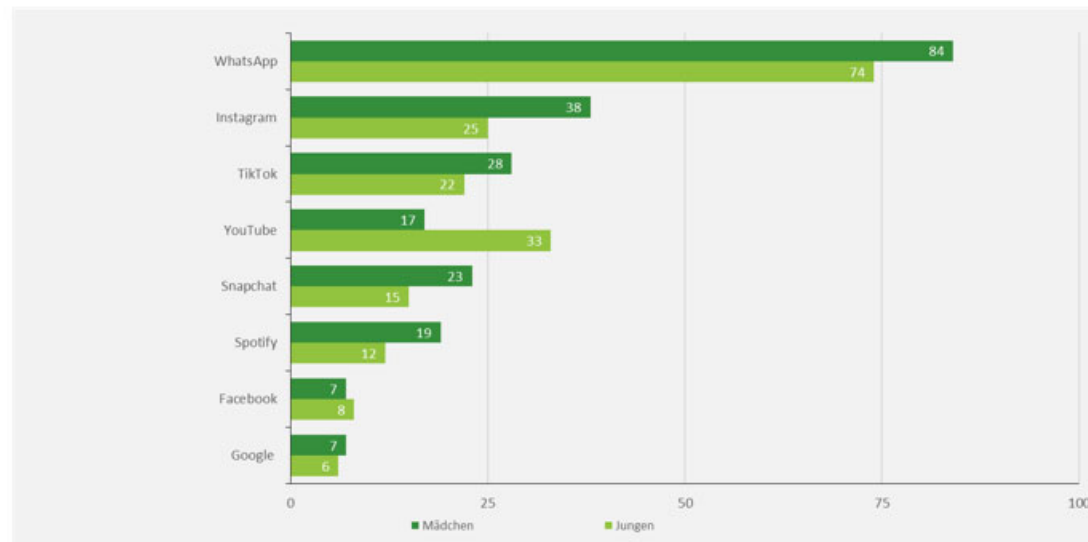
...

MITEINANDER – FÜREINANDER

Azubimarketing online – Social Media

Azubis dort abholen wo sie ohnehin viel Zeit verbringen

Wichtigste Apps 2023
- bis zu drei Nennungen ohne Antwortvorgabe -



Quelle: JIM 2023, Angaben in Prozent, Nennung ab 3 Prozent (Gesamt), Basis: Befragte, die ein Handy/Smartphone besitzen, n=1.162



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

Azubimarketing online – Medien

Internetseite z.B, Video, Weblog

Social-Media Redaktionsplan mit festgelegten Spielregeln
Was wollen wir transportieren? Wann posten wir?
Welche Hashtags sollten wir nutzen?

lead formulare Formulare zur Datenabfrage (ohne auf Landingpage
weitergeleitet zu werden)

mobile funnel Trichter um Kundenstamm zu identifizieren, der
verschiedene Phasen durchläuft um z.B. am Ende
eine Anzeige einzuspielen

Active Sourcing Erfahrungen und Berichte teilen z.B. ehemalige
Praktikant*innen oder auch von Beschäftigten z.B.
per Video/ Posting bei Social Media

MITEINANDER – FÜREINANDER

Azubimarketing online – Beispiel

****Glaserei Sterz**** Ich muss verrückt sein.

Weiterführendes Video

Ausbildung: So will Glaser Sven
Nachwuchs für seinen
Handwerksbetrieb gewinnen | 37 Grad

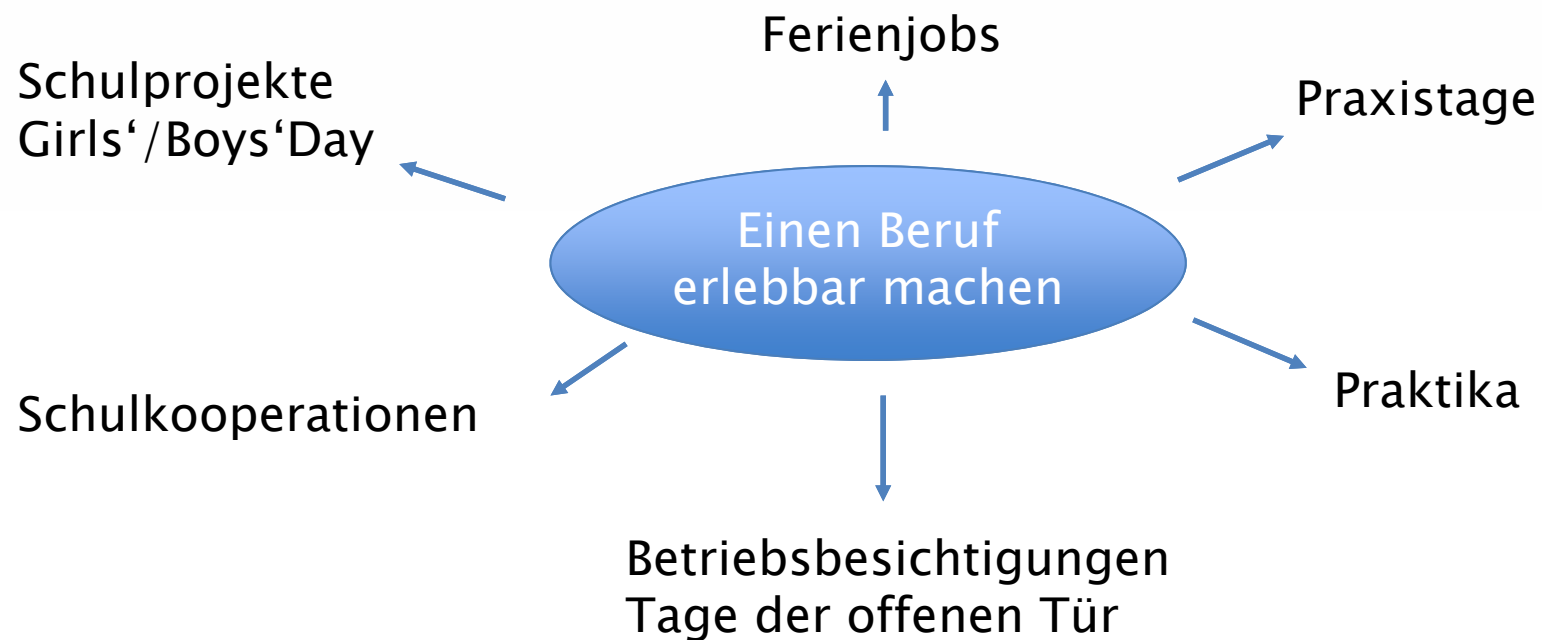


Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

MITEINANDER – FÜREINANDER

Azubimarketing offline = direkte Interaktion

Mitwirkung von Betrieben am beruflichen Orientierungsprozess durch die Zusammenarbeit mit Schulen und Bildungsträgern



MITEINANDER – FÜREINANDER

Kontakt zu den zuständigen Stellen:

- Kommunale Koordinierungsstellen
- Jugendberufsagenturen
- Kammern
- Agentur für Arbeit

Peer to peer:

- Ausbildungsbotschafter*innen
- Role Models
- Einbeziehung der Azubis in die Planung und Durchführung des Recruitings

„Influencer*innen“

- Elternabende an Schulen u.a. nutzen, um Lehrende und Eltern zu erreichen

Betriebe

- Erfahrungsaustausch der Betriebe untereinander: Frühstücke, Stammtische



MITEINANDER – FÜREINANDER

- **Ausbildungsmessen**
- **Azubispeeddatings**
- **Jugendzentren** (Kooperationen, Projekte)
- **Sport- / Fitnessclubs** (Kooperationen, Projekte)
- **Träger des Übergangssektors**
(Berufsbildungszentren z.B. durch Praktika, Projekte, Hausmessen)



Preboarding der Auszubildenden

Azubis schon vor dem Ausbildungsstart miteinbeziehen, so können Abbrüche vor Ausbildungsbeginn minimiert werden

- Zugehörigkeitsgefühl wird gestärkt
- Ängste werden genommen

Willkommenspaket schicken z.B. mit Merch; Ablaufplan für den ersten Tag (wo melden; was mitnehmen; Kleiderordnung; wird es ein gemeinsames Frühstück/Mittagessen geben...)

Schon vorher integrieren z.B. Einladung zum Sommerfest oder Betriebsführung

Ggf. Ansprechpartner*innen in der Stadt nennen; bei Wohnungssuche helfen

Paten/ Patinnen schon vorab vorstellen

Onboarding der Auszubildenden

Erster Tag	Azubis werden aufgeregt sein, deswegen sollte versucht werden den ersten Tag so angenehm wie möglich zu gestalten, z.B. durch ein gemeinsames Frühstück
Betrieb	zurechtfinden und kennenlernen (z.B. Rallye)
Ansprechpartner	kennen lernen, ggf. auch Pate/ Patin
Verantwortung	eigene Projekte im Betrieb; Azubiaccount bei Instagram o.Ä.
Perspektiven	Weiterbeschäftigung nach Ausbildung; Weiterbildungsangebote → gibt Azubi mehr Sicherheit

MITEINANDER – FÜREINANDER

Onboarding-Maßnahmen im Inform-Welcome-Guide Modell nach Klein und Heuser

Integrations- ebenen	Kategorien des IWG-Modells				
	Inform (I)			Welcome (W)	Guide (G)
	Kommunikation	Ressourcen	Training		
Soziale Ebene	Unternehmens- website Vorstellung der Auszubildenden im Intranet Aufnahme in Online-Community	Liste mit Kontaktpersonen App mit Mitarbeiterprofilen zur direkten Kontaktaufnahme	Einführungs- seminar	Auftaktver- anstaltungen Teambuilding- Events Vorstellungs- runden Begrüßung durch Führungskraft Sportevents/ kulturelle Aktivitäten	Pate/ Buddy
Fachliche Ebene	betrieblicher Stundenplan Meetings	Dokumentationen Richtlinien	Unterweisungen Schulungen Hospitation/ job shadowing Wikis	Abteilungs-/ Unternehmens- rundgang (Jump- and-Run) Quiz-App	Einarbeitungsplan Checkliste(n) Mentoren- system Feedbackrunden
Kulturelle Ebene	Willkommens- E-Mail Willkommensseite im Intranet Unternehmens- führung/ virtueller Rundgang Blogs Q&A-Forum	Einführungs- mappe	Einführung in die Betriebshistorie Unternehmens- quiz	Willkommens- geschenk	Pate/ Buddy Individualisiertes Onboarding- Dashboard

[Auszubildende an Bord holen - ueberaus.de](http://ueberaus.de)



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Regelmäßige Feedbackgespräche

- ✓ Kommunikation auf Augenhöhe: Zeit für Rückfragen geben, Offenheit für Anregungen/Ideen von Seiten der Azubis
- ✓ Zeit für Lernprozesse geben, z.B. mit Verantwortung umzugehen
- ✓ Erziehungsaufgaben: Umgangsformen, Pünktlichkeit

Zielvereinbarungen

- ✓ Kleinschrittig
- ✓ SMART formuliert
- ✓ Aufgaben des/der Azubi
- ✓ Lernzielkontrollen/Beobachtung/Rückmeldungen

Spielregeln

- ✓ Von Beginn an
- ✓ Leitplanke für Azubis

Assistierte Ausbildung AsA/AsA flex

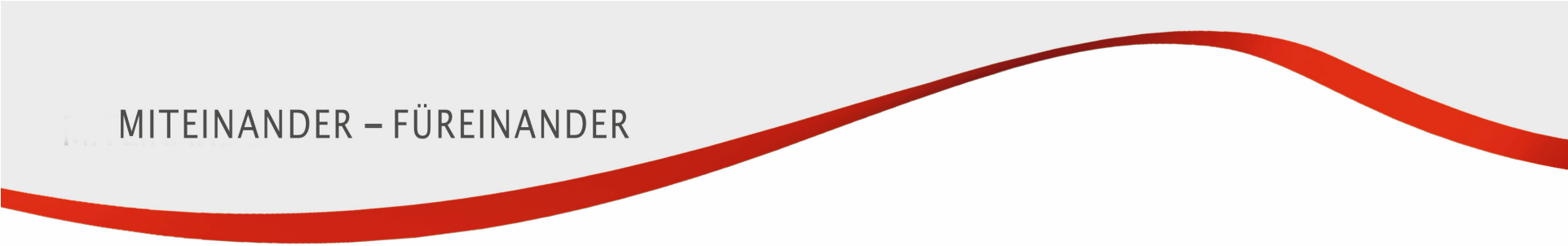
- ✓ *Stabilisierung der Ausbildung, Stütz-/Förderunterricht*

VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen)

- ✓ Ehrenamtliche Ausbildungsbegleiter*innen (Senior Experts)

Kooperative Ausbildung oder Ausbildung im Verbund

- ✓ Einstieg in die Durchführung der Ausbildung im Betrieb



MITEINANDER – FÜREINANDER

Strategien zum Umgang mit jungen Menschen

Potenzielle Azubis und ihr Unterstützungsbedarf: Chancen für die Azubigewinnung

[alpha-doku: Ausbildung für alle · Bessere Chancen für Jugendliche](#)

Generationenkonflikt:

[Im Ernst, Babyboomer? – Generationen im Konflikt – ZDFmediathek](#)

MITEINANDER – FÜREINANDER

Pause



Foto: I.Hahne

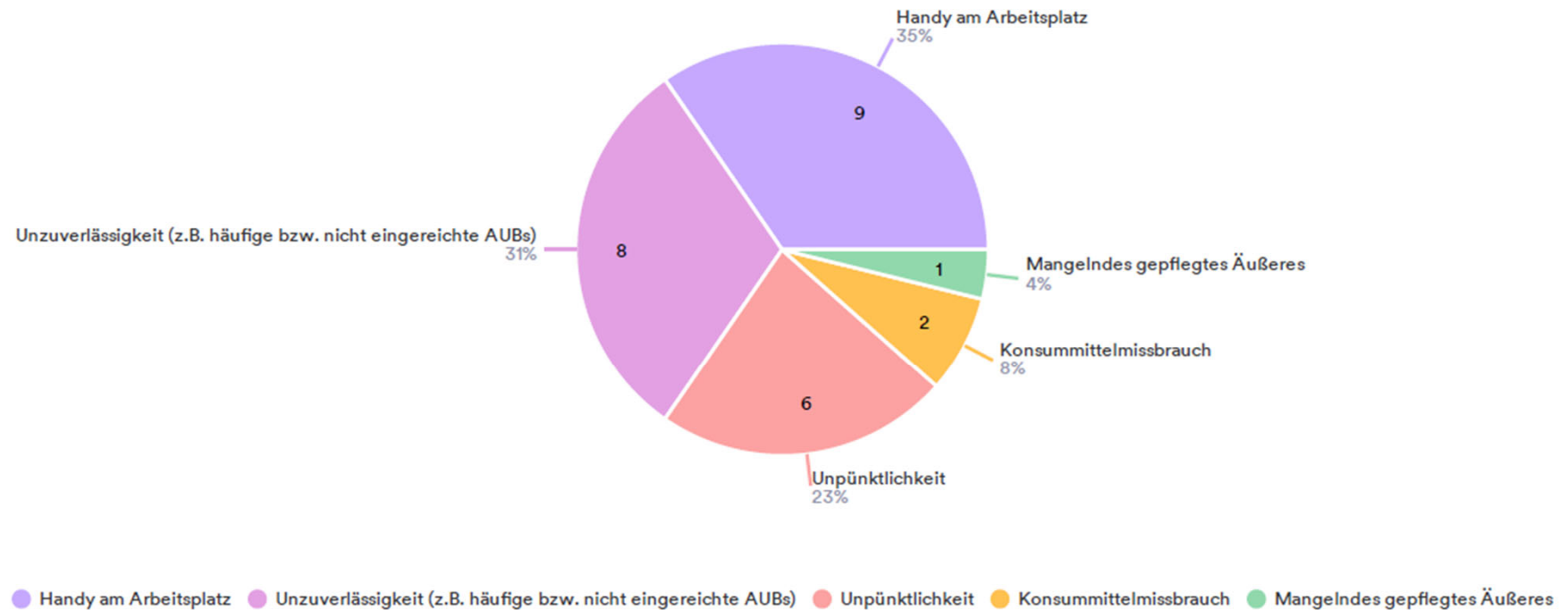


Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

MITEINANDER – FÜREINANDER

Welche der folgenden Probleme kennen Sie von ihren Azubis?

26 Responses



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

Welches der Probleme kennen Sie?

Kollegiale Fallberatung

- die Kollegiale Fallberatung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch unter Kolleg*innen, bei dem nach Lösungen für ein konkretes berufliches Problem gesucht wird.
- folgt einem vorgegebenen Ablauf mit verteilten Rollen
- das Vorgehen ist strikt in Phasen (Schritten) gegliedert
- 5–10 Personen
- hier die verkürzte Version in 30 Minuten
- auch online möglich

MITEINANDER – FÜREINANDER

Rollen der Gruppenmitglieder

Moderator*in strukturiert, achtet auf Einhaltung der Regeln/des Schemas, unterstützt ggfs. den Fallgebenden bei der Formulierung der Fragestellung

Zeitwächter*in/Protokollant*in hat die Zeit im Blick und schreibt stichpunktartig Perspektiven und Ideen mit

Fallgeber*in:

- stellt der Runde eine aktuelle Praxissituation bzw. einen Fall vor.
- schildert seine/ihre Perspektive und gibt wichtige Informationen, die zum Verständnis der Situation bzw. des Falls beitragen.
- formuliert eine Schlüsselfrage, die das aktuelle Anliegen widerspiegelt. Es können auch Emotionen verbalisiert werden – der Grad der Öffnung beim Erzählen bleibt dem Fallgebenden überlassen, aber je größer die Öffnung, desto konkreter und hilfreicher kann die Beratung ausfallen.

Beratende

MITEINANDER – FÜREINANDER

Regeln

- Schritte werden strikt eingehalten.
- Fallgeber*in stellt Fall fokussiert auf die eigene Fragestellung dar.
- Beratende hören aufmerksam zu und achten auf Stimme, Körpersprache, Reihenfolge der Informationen und eigene Empfindungen.
- Fallgeber*in wird nicht unterbrochen.
- Keine Statements! Keine Diskussion!
- Fallgeber*in hält sich ganz zurück, nimmt auf, was den Beratenden zur Fragestellung einfällt.



... MITEINANDER – FÜREINANDER

Beispiele:

- Konflikte mit oder zwischen Auszubildenden, Kolleg*innen
- Veränderung von Verhaltensweisen von Azubis
- Bewältigung neuer Aufgaben
- Situationen, die Sie unsicher zurücklassen, richtig gehandelt zu haben
- Weitere Situationen oder Erfahrungen, die Sie im Nachhinein gedanklich weiterbeschäftigen oder die Unzufriedenheit nach sich ziehen

Voraussetzungen:

Vertrauen und Vertraulichkeit, Verschwiegenheit

Offenheit, Unterstützung und Beteiligung, Wertschätzung



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

MITEINANDER – FÜREINANDER

Haben Sie einen Fall, den wir bearbeiten könnten?



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH

MITEINANDER – FÜREINANDER

Ablauf der Kollegialen Fallberatung (verkürzte Version):

1) 5 Minuten - Vorstellung des Falles durch den Fallgebenden (wird nicht unterbrochen):

- Situationsbeschreibung
- Kontext
- Was wurde schon versucht?
- Ziel: Frage/Erwartungen des Fallgebenden an die Gruppe

2) 5 Minuten - Rückfragen (Beratende und Fallgeber*in)

- Informations- und Verständnisfragen
- Keine Tipps, keine Wertungen
- Keine Suggestivfragen
- Keine Diskussion

3) 15 Minuten - Beratung

- Methoden: Brainstorming oder „Gute Ratschläge“
- Die Beratenden teilen ihre Gedanken und Erfahrungen mit und entwickeln Ideen mit dem Fokus auf die Schlüsselfrage

4) 5 Minuten - Abschluss durch den Fallgebenden

- Der/Die Fallgeber*in sortiert das Gehörte und schätzt die vorgebrachten Ideen und Vorschläge für sich ein

... MITEINANDER – FÜREINANDER

Auswertung und Feedback

Was hat mir die Fallberatung gebracht, obwohl nicht mein Fall bearbeitet wurde?

Was könnte anders laufen?

Hat die Beratungsmethode (Brainstorming, „Gute Ratschläge“) gepasst?

Passt das Tool für meinen Ausbildungsalltag?

...



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf
Berufsbildungszentrum
gGmbH