



# Den Wandel in der Ausbildung gestalten

**Was erwartet die ausbildenden Unternehmen in der Zukunft? Daniela Gieseler und André Schwahn von AzubiScout.com haben in die Kristallkugel geblickt: Hier lesen Sie, was die beiden Ausbildungsexperten für die nächsten Jahre kommen sehen.**

Schwerpunktmäßig geht es um das Recruiting in der Ausbildung: Was muss sich tun, damit Unternehmen wieder Azubis finden? Aber auch neue Möglichkeiten durch die voranschreitende Digitalisierung vor allem für das Lernen werden beleuchtet. Und zuletzt geht es um den Punkt „Zwischenmenschliches“ – denn auch hier werden Änderungen erwartet ...

## **Recruiting: ein Überblick**

Der Fachkräftemangel verschlimmert sich, und die Unternehmen spüren das jeden Tag immer mehr. Die erfahrenen Mitar-

beiter brechen weg (die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-boomer gehen in Rente) und geeignete Jugendliche für eine Ausbildung zu finden und zu begeistern wird immer herausfordernder.

Der Wandel in den Unternehmen schreitet unseres Erachtens oft noch nicht schnell genug voran, um qualifizierte Bewerber für sich zu gewinnen. Andere Unternehmen wiederum haben sich schon an die Bedürfnisse der Jugendlichen angepasst und verzeichnen erste Erfolge bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen.

## Möglichkeiten: Social Media, Werbevideos und Google als Anlaufstelle

Die heutige Generation gilt als „Digital Natives“. Komplet digital aufgewachsen, konzentrieren sich die Unternehmen auf die großen Social-Media-Plattformen, um die Jugendlichen zu erreichen. Aktuell gehören Instagram, TikTok und YouTube zu den beliebtesten Anlaufpunkten von Jugendlichen. Dort für sein Unternehmen Stellen auszuschreiben, verspricht eine große Reichweite und somit eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, Bewerbungen zu bekommen. Hierbei wird nicht nur die klassische Stellenanzeige veröffentlicht, sondern anhand von Videos (im Idealfall mit den eigenen Auszubildenden) für eine Ausbildung geworben. Der Trend geht also ganz klar weg von den klassischen Methoden wie der guten alten Stellenanzeige in der Tageszeitung.

Der Kreativität sind bei digitalen Stellenanzeigen bzw. Werbevideos kaum Grenzen gesetzt. Je auffälliger ein Video ist, umso viraler geht es. Der Inhalt ist so einleuchtend wie simpel. Die Vorzüge des Unternehmens werden hervorgehoben, und die notwendigen Anforderungen an die jungen Bewerber werden klar kommuniziert. Zu lang dürfen die Videos natürlich auch nicht sein, es darf keine Langeweile beim Ansehen entstehen. Eine weitere wichtige Botschaft in den Videos ist das Betriebsklima. Dies muss gut transportiert werden, denn es ist neben Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein entscheidendes Kriterium, um den Jugendlichen für eine Bewerbung zu begeistern. Im Optimalfall kann sich der Bewerber mit einem Klick bei dem Unternehmen bewerben.

So einfach wie einleuchtend ist der Tipp, den wir allen Lesern mitgeben möchte: Platzieren Sie Ihre Stellenanzeigen dort, wo die Jugendlichen am meisten unterwegs sind. Neben den oben genannten Plattformen existiert noch eine, die jeder von uns kennt: Google. Über 80 Prozent der Jugendlichen gaben in der Studie „Azubi Recruiting Trends 2022“ an, dass sie die Suchmaschine für die Ausbildungsstellensuche verwenden und sich Informationen beschaffen. Manchmal ist die naheliegendste Lösung vielleicht auch die beste Lösung.

## Der Bewerbungsprozess ...

... muss verschlankt werden. Viele Unternehmen haben ihren Bewerbungsprozess vereinfacht. Die Jugendlichen möchten nicht viel Zeit damit verwenden, aufwendige Bewerbungen mit den von uns bekannten Unterlagen (Anschreiben, Lebenslauf etc.) zu verfassen, anschließend in eine PDF-Datei umzuwandeln und per E-Mail an den zuständigen Ansprechpartner zu senden. Der Zeitaufwand einer Bewerbung sollte sich in einem Zeitrahmen von 15 bis maximal 30 Minuten bewegen. Alles darüber hinaus könnte Unternehmen bereits disqualifizieren. Und wenn Sie eine 5-Minuten-Kurz-Bewerbung ermöglichen, steigt die Wahrscheinlichkeit, Bewerbungen zu erhalten, signifikant an.

Das Anschreiben hat nicht erst seit heute an Bedeutung verloren. Viele verzichten bereits darauf und verzeichnen ebenfalls einen Anstieg an Bewerbungseingängen. Das Verfassen

von individuellen Anschreiben wird oft als mühsam und nicht mehr zeitgemäß empfunden.

Knüpfen wir noch einmal kurz an die Bewerbung mit einem Klick an. Dort werden mittlerweile nur noch die Basisdaten abgefragt (Name, Interessen, Geburtsdatum, E-Mail-Adresse ...). Anschließend nimmt das Unternehmen Kontakt mit dem Interessenten auf. Eine zeitnahe Reaktion ist hierbei entscheidend, da gute Bewerber schnell vom Markt sind.

Ein weiterer Trend bei der Online-Stellenanzeige ist die Abfrage der Fähigkeiten von Bewerbern bei einem kleinen Online-Eignungstest. Dort werden Anforderungen abgefragt und die berufsalitäglichen Aufgaben beschrieben. Der potenzielle Bewerber soll somit herausfinden, wie sich das Berufsbild darstellt und ob der Ausbildungsberuf und das Unternehmen zu ihm passen. Andersherum bekommt der Bewerber gleich ein Feedback, ob er mit den Antworten, die er gegeben hat (meist per Multiple Choice) für den Beruf infrage kommt.

Passen die Vorstellungen des Unternehmens und des Bewerbers zusammen, sollte ein Vorstellungsgespräch vereinbart werden. Möglichst digital, denn auch dieser Vorgang geht schnell und ist ohne großen Aufwand umsetzbar. Anschließend trifft das Unternehmen eine Entscheidung, die ebenso schnell kommuniziert werden sollte. Sie sehen, die Zeiten von aufwendigen Assessment-Centern und unzähligen Gesprächsrunden müssen der Vergangenheit angehören, wenn Sie Auszubildende finden möchten.

## Das digitale Lernen erobert die Ausbildung

Das Lernen hat sich seit Corona verändert. Durch das Homeoffice und das Homeschooling wurde die Digitalisierung ein Stück schneller vorangebracht, infolgedessen kann das Lernen nun bedarfsorientierter und individueller gestaltet werden. Somit kann jeder auf seinem Lernniveau und Kenntnisstand abgeholt werden, und der zuständige Ausbilder kann seinen Auszubildenden bedarfsgerecht unterstützen. Lerninhalte können weggelassen werden, wenn diese bereits bekannt sind, und das Lerntempo kann auch selbstbestimmt dargestellt werden. Dies bietet für beide Seiten eine optimale Lernsituation.

Die junge Generation bevorzugt die digitalen Möglichkeiten. Dazu gehören auch Lernplattformen, wo es möglich ist, ganzheitliche Prozesse auditiv, visuell und kommunikativ zu erlernen. Spannende Erklärvideos und übersichtliche Grafiken werden vorgestellt und können immer wieder abgerufen werden. Zunehmend erstellen auch die Unternehmen eigene Lernvideos. Das macht es natürlich für den Azubi noch interessanter, wenn der eigene Ausbilder bzw. vielleicht sogar die eigenen Ausbildungskollegen in diesem Video eine Rolle spielen. So steigert man die Motivation zum Lernen und es bereitet Freude.

## Virtual Reality (VR)

Bei vielen wird die VR-Brille mit Spielekonsolen in Verbindung gebracht. Dabei wurde die erste VR-Brille bereits 1968 ent-





wickelt. Zum Einsatz kommt diese mittlerweile auch in den Ausbildungsunternehmen, vornehmlich im gewerblich-technischen Bereich. Hier können die Auszubildenden sich beispielsweise an Maschinen ausprobieren, ohne dabei ernsthaften Schaden anzurichten.

Das bedeutet, dass sie nach der neu erlernten Theorie diese gleich per VR in die Praxis umsetzen und das neue Wissen durch praktische Umsetzung festigen können. So wird der Umgang mit der realen Maschine später deutlich einfacher und verständlicher.

### Future Skills von hoher Bedeutung

Die Unternehmen befinden sich im Wandel und somit sind zukünftig auch neue Fähigkeiten gefragt, um weiter mit der Zeit gehen zu können. Die Berufe verändern sich und werden immer komplexer, teilweise aber auch kreativer. Es muss also permanent ein Umdenken in den Köpfen stattfinden, und Mitarbeiter müssen in der Lage sein, sich den neuen Situationen anzupassen und sich auch selbst weiterzuentwickeln.

Das kann auch bedeuten, mutige Entscheidungen zu treffen, Dinge auszuprobieren, dabei Fehler zu machen – und daraus

selbstständig zu lernen. Dazu gehört auch eine gewisse Risikobereitschaft im positiven Sinne und der Mut, etwas Neues auszuprobieren. Die Probleme, die dabei auftauchen, sollten als Herausforderung angenommen werden. Im besten Fall haben wir Freude daran, sie zu lösen. Es wird spannend!

Hierbei werden zukünftig auch der Mensch und der Umgang mit seinen Mitmenschen eine wichtigere Rolle spielen – zum einen, um den Azubi im Unternehmen zu halten, zum anderen, um wettbewerbsfähig zu sein. Führung wird sich komplett verändern und starre Hierarchien werden aufgebrochen. Alle müssen an einem Strang ziehen und einen gemeinsamen Weg gehen. Ob dieser Weg nun auf der digitalen, analogen oder auf der sozialen Ebene stattfindet, spielt dabei keine Rolle. Die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und zur ständigen Veränderung muss jeder verinnerlichen.

### Fazit

Die Arbeitswelt steht in den nächsten Jahren vor riesigen Herausforderungen. Gemeinsam mit unseren jungen Talenten werden wir diese bewältigen. Wir freuen uns darauf, den Wandel mitzugestalten.



**ANDRÉ SCHWAHN** (Geprüfter Fachwirt) ist Ausbilder und Dozent bei AzubiScout. [www.AzubiScout.com/kategorie/ausbilder-blog/](http://www.AzubiScout.com/kategorie/ausbilder-blog/).



**DANIELA GIESELER** (Staatlich geprüfte Betriebswirtin) ist Inhaberin von AzubiScout und Ausbildungsexpertin. [www.AzubiScout.com](http://www.AzubiScout.com).