

MYDIGI.ACADEMY

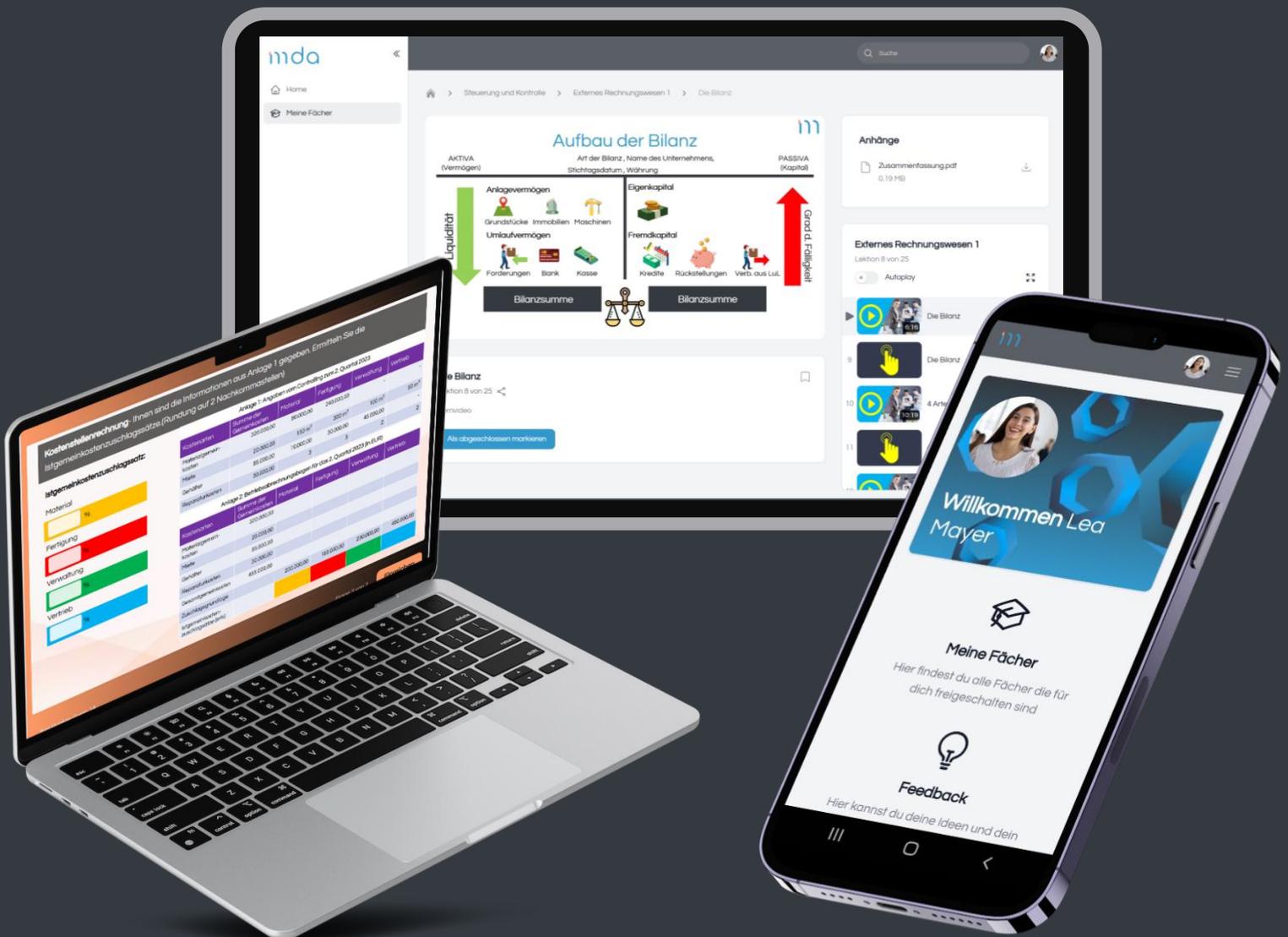
AUSBILDUNG NEXT GEN



**AUSBILDUNG NOCH
ATTRAKTIVER GESTALTEN**

EXPERTEN ENTHÜLLEN STRATEGIEN FÜR EINE BESSERE AUSBILDUNG

AZUBIS LERNEN MIT MYDIGI.ACADEMY



INHALT



- 05 **Vorstellung**
Was macht MyDigiAcademy?
- 08 **Tipps für Premium Kunden**
So profitieren Unternehmen und Azubis
- 09 **Digitale Lerninhalte**
FAQ zu MyDigiAcademy
- 10 **Rolle von Ausbildern in der Mitarbeiterbindung**
Autor: Markus Klimesch
- 12 **Die Ausbildung als Produkt**
Autor: Simone Obwald
- 14 **Berufsorientierung – eine Chance für Unternehmen**
Autor: Einstieg.com
- 18 **Zeitgemäß Ausbilden**
& Kosten senken
- 20 **Lern- und Entwicklungskompetenzen**
Autor: Dr. Sabine Pieckert
- 22 **Motivierte & Engagierte Azubis**
Interview mit: Stephan Eckert, Volker Witzleben
- 24 **Onlineakademien als Produktivitäts-Booster**
Autor: Dominik Maximini
- 26 **Herausforderungen in der Ausbildung**
Autor: wirAusbilder
- 28 **GenZ & Kommunikation**
Autor: Andreas Wollermann

20+ AUSBILDUNGSBERUFE

bei MyDigi.Academy

Kaufmännische Berufe

Industriekaufleute

Kaufleute für
Büromanagement

Kaufleute für Groß- und
Außenhandelsmanagement

Kaufleute für Spedition und
Logistikdienstleistungen

Fachkraft für Lagerlogistik

Fachlagerist/-in

Kaufleute im Einzelhandel

Verkäufer/-in

Kaufleute für E-Commerce

IT-Berufe

Fachinformatiker/-in (FR:
Systemintegration)

Fachinformatiker/-in (FR:
Anwendungsentwicklung)

Fachinformatiker/-in (FR:
Digitale Vernetzung)

Fachinformatiker/-in (FR:
Daten- und Prozessanalyse)

Kaufleute für IT-System-
Management

Kaufleute für
Digitalisierungsmanagement

IT-System-Elektroniker/-in

Technische Berufe

Industriemechaniker/-in

Feinwerksmechaniker/-in

Fertigungsmechaniker/-in

Zerspanungsmechaniker/in

Weitere Berufe in Arbeit,
siehe Website

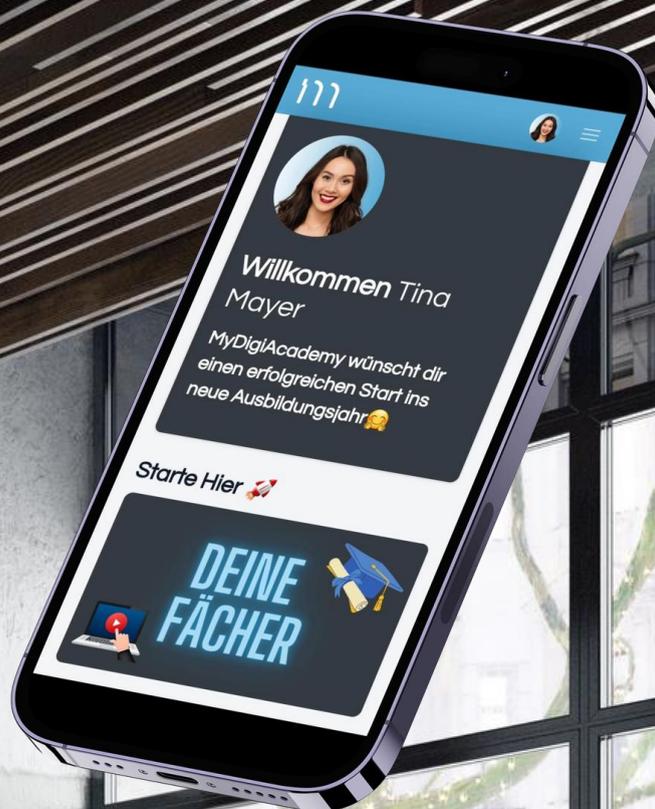


LIEBE

LESERIN,

LIEBER

LESER,



Herzlich Willkommen zur zweiten Ausgabe unseres Magazins, präsentiert von MyDigiAcademy – Ihrem Wegbereiter in eine neue Ära der beruflichen Bildung. In einer Welt, die sich unentwegt weiterentwickelt, ist die Anpassungsfähigkeit der Schlüssel zum Erfolg. Genau hier setzt MyDigiAcademy an: Wir bieten maßgeschneiderte Lernlösungen, die perfekt auf die individuellen Bedürfnisse Ihrer Auszubildenden zugeschnitten sind, unterstützt durch die neueste Technologie und höchste Qualitätsstandards.

Über 100 namhafte Unternehmen vertrauen bereits auf MyDigiAcademy, um ihre Ausbildungsprogramme nicht nur attraktiver zu gestalten, sondern auch effizienter und effektiver. Mit persönlichen Zugängen ermöglichen wir Auszubildenden das Lernen von überall und zu jeder Zeit, in einem übersichtlich strukturierten und benutzerfreundlichen Umfeld.

Unsere Spitzen Lerninhalte sind äußerst vielfältig und interaktiv. Ihre Auszubildenden finden alle Berufsschul- und Prüfungsthemen einfach und verständlich erklärt – 100% und vollständig nach dem IHK-Ausbildungsrahmenplan ihres Berufs. Von Schritt-für-Schritt Anleitungen in Lernvideos bis hin zu einem, auf den effektivsten Lernmethoden basierenden, Prüfungssimulator - MyDigiAcademy stellt sicher, dass Ihre Auszubildenden alles in der Hand haben, was sie für einen erfolgreichen Weg in der Berufsschule und zur Vorbereitung auf die IHK-Abschlussprüfung benötigen.

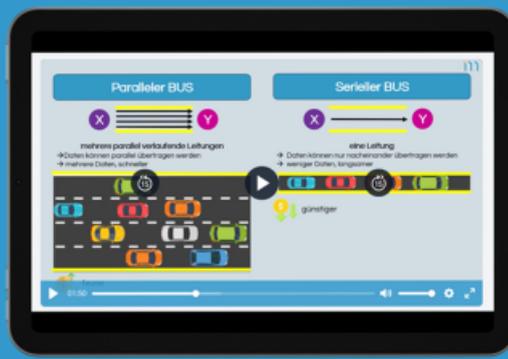
Doch unsere Premium Lernplattform ist weit mehr als nur eine Unterstützung für Ihre Auszubildenden. Wir ermöglichen es Ihnen, das Nutzerverhalten und den Lernerfolg in Echtzeit zu verfolgen. Sie können individuelle Schulungsinhalte und Tests erstellen, um Ihren Auszubildenden wichtige Inhalte zu vermitteln.

Geben Sie Ihren Auszubildenden jederzeit einen Überblick über sämtliche wichtige Informationen und Ankündigungen. Wir passen Optik und Struktur von MyDigiAcademy Ihrem Unternehmensdesign an, sodass eine individuell maßgeschneiderte App speziell für Ihr Unternehmen entsteht. Digitalisieren sie Ihre Ausbildung jetzt mit MyDigiAcademy!

In diesem Magazin finden Sie eine sorgfältig kuratierte Auswahl an Artikeln von führenden Expertinnen und Experten aus unserem Netzwerk. Jeder Beitrag bietet wertvolle Einblicke und praxisnahe Lösungen, um Ihre Ausbildungsprogramme zu optimieren und Ihre Ziele zu erreichen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und würden uns freuen, Sie und ihre Auszubildenden auf dem Weg zu einer erfolgreichen und zukunftsorientierten Ausbildung begleiten zu dürfen.

Head of Marketing
Anna Kaiser



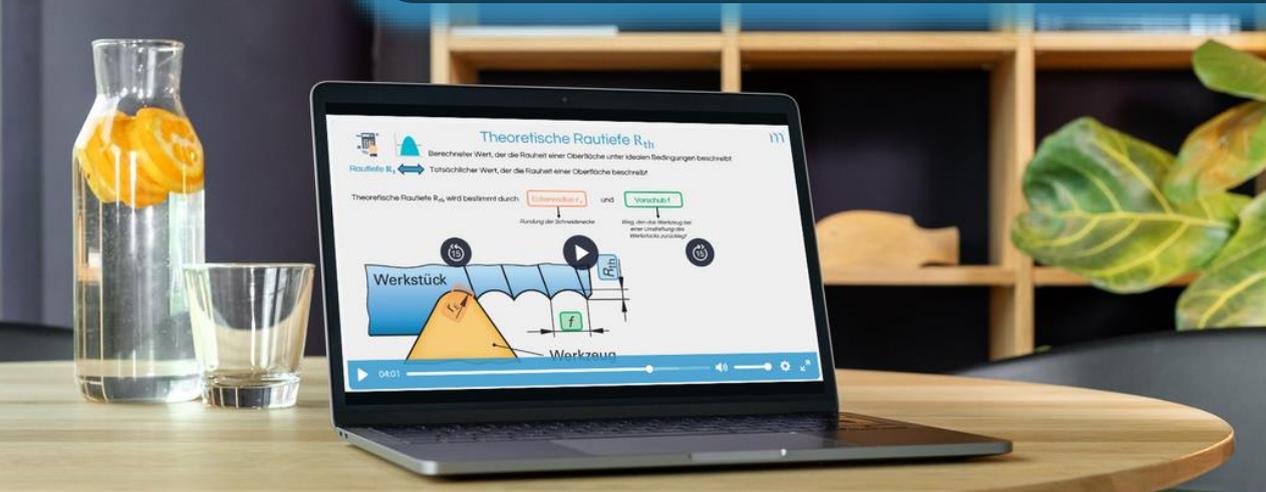
NOCH BIS 30.11.2024
 FÜR MYDIGIACADEMY **ENTSCHEIDEN**
& GELD SPAREN



	bis 30.11	ab 30.11.
SET-UP GEBÜHR TARIF: PREMIUM	500 €	1.500 €
SET-UP GEBÜHR TARIF: STANDARD	0 €	200 € pro Unternehmen
REPORTINGS TARIF: STANDARD	inklusive	zusätzlich buchbar

Wichtige Infos für Kunden

Neue Metall- & Technikberufe verfügbar!



Neue IT-Berufe verfügbar!

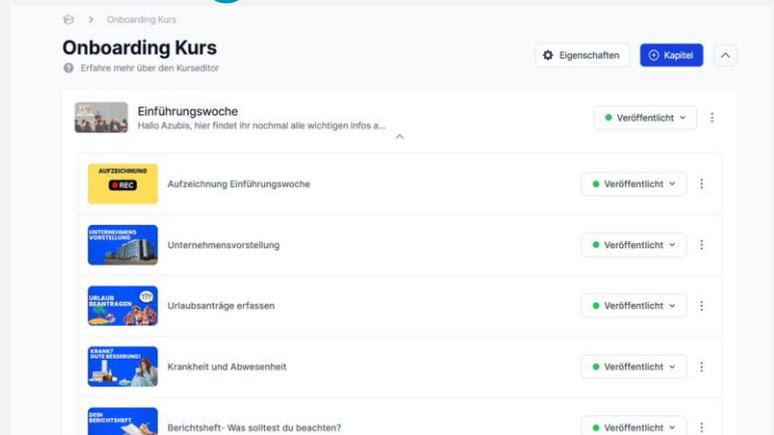
Jetzt **KOSTENLOS TESTEN** unter:

www.mydigi.academy/mydigiacademy-kostenlos-testen/

Tipps für Premium Kunden

1. Einführungswoche digitalisieren

Sicherlich erhalten auch Ihre Azubis in der Einführungswoche eine Fülle von Informationen. Da kann es leicht passieren, dass wichtige Details übersehen werden. Unser Tipp: Stellen Sie alle wesentlichen Informationen, wie z.B. zur Unternehmenskultur, Kleiderordnung, Beantragung von Urlaub, organisatorischen Abläufen sowie dem Umgang mit Krankheit, digital zur Verfügung. So haben Ihre Azubis jederzeit transparenten Zugriff auf das Wichtigste – auch wenn nach der Einführungswoche das ein oder andere in Vergessenheit geraten ist.



2. Neue Startseite übernehmen



Wir haben eine neue Startseite entwickelt, die eine einfachere Navigation ermöglicht und ein Onboarding-Video enthält, das Ihren Azubis die Plattform in nur einer Minute erklärt. Sie können diese Startseite gerne übernehmen. Falls Sie bereits eine eigene Startseite eingebunden haben, sprechen Sie uns gerne kurz an, und wir aktualisieren diese für Sie.

3. Persönliche Kommunikation

Fügen Sie Ihre neuen Azubis nicht einfach nur bei MyDigiAcademy hinzu, sondern kommunizieren Sie Ihnen den Mehrwert aktiv. Erklären Sie Ihren Azubis die Vorteile, die sie durch MyDigiAcademy erhalten – zum Beispiel beim nächsten Azubi-Treffen. Am besten vergeben Sie dort die Zugänge, um sicherzustellen, dass die Registrierungsmail angekommen ist und sich alle ihre Azubis einloggen können.



4. Design anpassen

Wenn nicht schon gemacht - Passen Sie MyDigiAcademy an das Design Ihres Unternehmens an. Dadurch wird der Mehrwert, den Ihre Azubis in MyDigiAcademy für Ihr Unternehmen erkennen, noch deutlicher. So binden Sie Ihre Azubis stärker. Machen Sie MyDigiAcademy zu Ihrer individuellen Ausbildungs-App. Wenn Sie Unterstützung bei der Umsetzung benötigen, sprechen Sie uns gerne an.



FAQ

Wer erstellt die Inhalte?

Die Inhalte werden von MyDigiAcademy-Profis erstellt und weiterwickelt. Unsere Expertinnen und Experten kennen nicht nur die Theorie, sondern auch die Praxis der jeweiligen Ausbildungsberufe aus eigener Erfahrung und besitzen umfassende Kenntnisse in allen relevanten Lernfeldern. Unsere Content-Creator arbeiten Hand in Hand mit Dozenten von Bildungseinrichtungen zusammen, welche die Berufsschule und Abschlussprüfungsanforderungen genau kennen und wissen, worauf es ankommt. Für die Qualität und Anschaulichkeit der Materialien kooperiert MyDigiAcademy zudem mit renommierten Partnern, wie beispielsweise dem Europaverlag.

Ist das nur was für schlechte Azubis?

Nein, MyDigiAcademy ist definitiv nicht nur etwas für Azubis, die schulische Unterstützung benötigen oder Lernlücken aufweisen. Es ist eine Plattform, die allen Azubis zugutekommt, ähnlich wie ein Fitnessstudio nicht nur für diejenigen ist, die in Form kommen wollen, sondern für jeden, der seine Fitness und Gesundheit erhalten oder verbessern möchte.

Werden besondere technische Voraussetzungen benötigt oder muss ich etwas installieren?

MyDigiAcademy funktioniert komplett webbasiert. Das bedeutet: Weder Sie noch ihre Azubis müssen etwas installieren. Es ist nur eine stabile Internetverbindung nötig. Sie können MyDigiAcademy auf allen Endgeräten nutzen.

Finden meine Azubis das nicht auch kostenlos auf YouTube oder im Netz?

MyDigiAcademy bietet strukturierte und professionell aufbereitete Lerninhalte, die speziell auf den jeweiligen Ausbildungsberuf abgestimmt sind. Im Gegensatz zu allgemeinen Inhalten auf Plattformen wie YouTube, sind die Materialien von MyDigiAcademy genau nach dem Ausbildungsrahmenplan erstellt, um eine hohe Qualität und Relevanz für die Ausbildung zu gewährleisten. Sie umfassen Lernvideos, digitale Zusammenfassungen, interaktive E-Learning-Module und Prüfungssimulationen, die ein gezieltes Lernen und sofortiges Feedback ermöglichen. Darüber hinaus bietet die Plattform auch die Möglichkeit für Ausbilder, den Fortschritt ihrer Azubis zu verfolgen. Diese gezielte und spezialisierte Ausrichtung unterscheidet MyDigiAcademy von kostenlosen Inhalten, die auf YouTube zu finden sind, und macht es zu einer wertvollen Investition in die berufliche Zukunft.

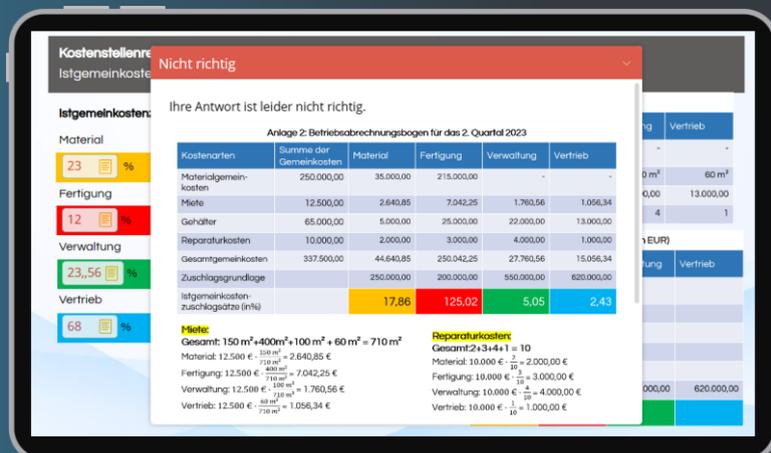
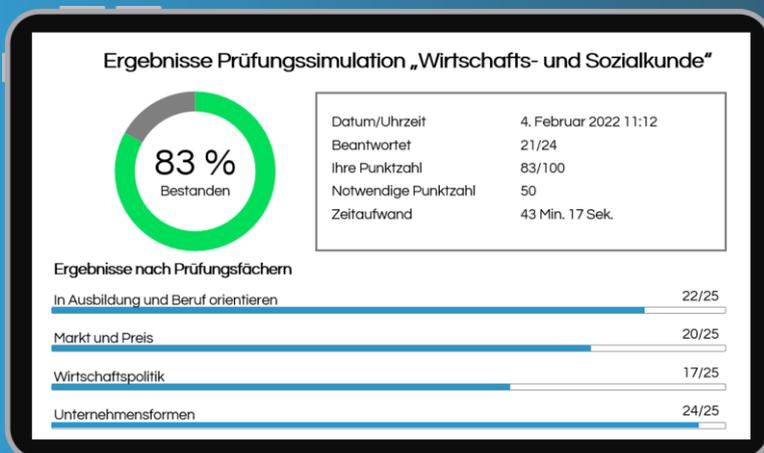
Hab ich als Ausbilderin oder Ausbilder zusätzlichen Aufwand mit MyDigiAcademy?

Nein, ganz im Gegenteil. MyDigiAcademy entlastet Sie. Ihre Auszubildenden werden von alleine mit MyDigiAcademy lernen. Sie als Ausbilder müssen sich um nichts kümmern. Ihre Azubis können selbstbestimmt in ihrem eigenen Tempo lernen und sich genau die Inhalte ansehen, zu denen sie aktuell Hilfe benötigen.

Kann ich den Lernstand meiner Auszubildenden einsehen?

Ja. Je nach Tarif können Sie Reportings über die Nutzeraktivität und den Lernerfolg ihrer Azubis auf Anfrage erhalten oder über ihr Dashboard in Echtzeit einsehen. Darüber hinaus erhalten ihre Azubis Zertifikate für jede Klausur- und Prüfungssimulation, die sie absolvieren. Damit erhalten Sie als Ausbilderin oder Ausbilder eine individuelle Übersicht, wie gut ihre Auszubildenden bereits vorbereitet sind.

))) Prüfungssimulator – für eine effektive und erfolgreiche Abschlussprüfung





Erfolgreiches Recruitment



Ansprache

Journey
&
Experience

Recruiting

Onboarding

Strategie

Die Rolle von Ausbildern in der Mitarbeiterbindung: Strategien zur Schaffung einer lernfreundlichen Unternehmenskultur

In einer Zeit, in der Arbeitskräfte knapp sind und die Fluktuation hoch ist, wird die Bindung talentierter Mitarbeiter immer wichtiger. Unternehmen müssen nicht nur attraktive Arbeitsbedingungen bieten, sondern auch Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung schaffen. Eine lernfreundliche Unternehmenskultur ist dabei von großer Bedeutung, da sie zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter beiträgt und somit die Bindung ans Unternehmen stärkt.

Bedeutung einer lernfreundlichen Unternehmenskultur

Eine lernfreundliche Unternehmenskultur fördert kontinuierliches Lernen und persönliche Entwicklung. Dies führt zu höherer Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter, was wiederum die Bindung an das Unternehmen stärkt. Unternehmen wie Google und SAP haben erfolgreiche Lernkulturen etabliert. Google fördert durch Programme wie „Google Learning“ eine Kultur des lebenslangen Lernens, während SAP eine Mischung aus traditionellen Schulungen und digitalen Lernplattformen nutzt, um flexible und personalisierte Lernmöglichkeiten zu bieten.

Die Rolle der Ausbilder in der Schaffung dieser Kultur

Ausbilder sind zentrale Figuren, da sie die entsprechenden Kompetenzen mitbringen, die Lernbedürfnisse der Mitarbeiter kennen sowie erkennen und geeignete Lernmöglichkeiten schaffen. Sie fördern eine offene Lernkultur und unterstützen die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter. Regelmäßige Feedback-Gespräche und individuelle Entwicklungspläne sind essenziell. Ausbilder sollten regelmäßig mit den Mitarbeitern über ihre Lernfortschritte und Entwicklungsziele sprechen, um sie gezielt zu unterstützen.

Strategien zur Förderung kontinuierlichen Lernens

Der Einsatz von E-Learning-Plattformen, interaktiven Workshops und projektbasiertem Lernen sind effektive Methoden, um kontinuierliches Lernen zu fördern. Diese Methoden bieten den Mitarbeitern flexible und praxisnahe Lernmöglichkeiten. Die Anpassung der Lerninhalte an die individuellen Bedürfnisse und Karriereziele der Mitarbeiter ist entscheidend. Ausbilder können maßgeschneiderte Lernpläne erstellen, die auf die spezifischen betrieblichen Anforderungen und Ziele der Mitarbeiter abgestimmt sind.

Unterschiedliches Lernen im Rahmen der Diversität

In einer vielfältigen Belegschaft gibt es unterschiedliche Lernstile und Bedürfnisse. Ausbilder müssen diese Diversität erkennen und berücksichtigen, um ein inklusives Lernumfeld zu schaffen. Dies bedeutet, dass Lernmaterialien und -methoden vielfältig und zugänglich gestaltet werden sollten, um den unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten der Mitarbeiter gerecht zu werden. Unterschiedliche Generationen und kulturelle Hintergründe beeinflussen, wie Menschen lernen. Während einige Mitarbeiter vielleicht visuelle Lernmethoden bevorzugen, könnten andere eher durch praktische Übungen

oder Diskussionen profitieren. Ausbilder sollten verschiedene Lehrmethoden kombinieren, um ein breites Spektrum von Lernstilen abzudecken. Ein inklusives Lernumfeld fördert das Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung. Dies kann durch die Einbindung von Feedback aus verschiedenen Mitarbeitergruppen und die Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedürfnisse und Präferenzen erreicht werden.

Zusammenfassung

Die Förderung einer lernfreundlichen Kultur durch Ausbilder ist entscheidend für die Mitarbeiterbindung. Eine solche Kultur fördert kontinuierliches Lernen und persönliche Entwicklung, was zu höherer Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter führt. Ausbilder spielen eine zentrale Rolle in der Schaffung dieser Kultur, indem sie die Lernbedürfnisse der Mitarbeiter erkennen und geeignete Lernmöglichkeiten schaffen. Moderne Lernmethoden und individualisierte Lernpfade sind effektive Strategien, um kontinuierliches Lernen zu fördern. Zudem ist die Berücksichtigung der Diversität im Lernumfeld wichtig, um ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Ausblick

Die Rolle der Ausbilder wird in der Zukunft noch wichtiger, da sich die Arbeitswelt kontinuierlich verändert und lebenslanges Lernen an Bedeutung gewinnt. Unternehmen, die eine lernfreundliche und inklusive Kultur fördern, werden besser in der Lage sein, talentierte Mitarbeiter auch nach der Ausbildung zu binden und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die kontinuierliche Unterstützung und Weiterbildung der Ausbilder ist dabei entscheidend, um diese Ziele zu erreichen.

Über den Autor: Markus Klimesch ist Unternehmensberater für betriebliche Weiterbildung und Schulung, insbesondere in den Bereichen Personalbeschaffung und -bindung. Mit 25 Jahren Erfahrung in der Recruiting-Branche hat er zahlreiche Unternehmen dabei unterstützt, effektive und nachhaltige Recruiting- sowie Personalbindungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Neben seiner Beratertätigkeit ist er als Redner sowie als Dozent tätig und lehrt im Bereich der Personalwirtschaft wie z.B. mit seinem IHK-Zertifikatslehrgang „Recruiting Specialis“, Social-Media und Künstlicher Intelligenz (KI). Markus Klimesch ist bekannt für seine praxisnahen Ansätze und seine Fähigkeit, Unternehmen dabei zu helfen, ihr Talentmanagement zu optimieren, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Hier geht es zur Website: <https://www.markusklimesch.de>

Best Practice

Training und Weiterbildung

Regelmäßige Schulungen für Ausbilder sind essenziell, um sie auf dem neuesten Stand der Didaktik und Methodik zu halten. Durch kontinuierliche Weiterbildung können Ausbilder neue pädagogische Ansätze und Technologien kennenlernen und in ihre Arbeit integrieren. Dies beinhaltet sowohl klassische Schulungen als auch moderne Fortbildungsformate wie Webinare und Online-Kurse.



Ressourcen und Tools

Die Nutzung digitaler Tools wie Learning Management Systems (LMS) und Apps zur Lernunterstützung kann den Ausbildungsprozess erheblich verbessern. LMS ermöglichen es, Lerninhalte zentral zu verwalten und den Fortschritt der Mitarbeiter zu verfolgen. Apps zur Lernunterstützung bieten flexible und interaktive Möglichkeiten, um Wissen zu vertiefen und neue Fähigkeiten zu erlernen. Diese Tools unterstützen Ausbilder dabei, ihre Lehrmethoden zu diversifizieren und an die Bedürfnisse der Lernenden anzupassen.



Nutzung von KI für maßgeschneiderte Lernpläne

Mittelständische Unternehmen können auf KI-gestützte Lernplattformen setzen, um die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu optimieren. Die Ausbilder verwenden diese Plattformen, um die individuellen Lernbedürfnisse jedes Mitarbeiters zu analysieren. Die KI bewertet die aktuellen Fähigkeiten, die Lerngewohnheiten und die Karriereziele der Mitarbeiter und erstellt darauf basierend personalisierte Lernpläne. Die Mitarbeiter greifen über diesen Plattformen auf maßgeschneiderte Lerninhalte zu, die ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen. Sie erhalten Empfehlungen für Kurse, Videos und Artikel, die ihnen helfen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Die KI passt die Lernpläne kontinuierlich an den Fortschritt und das Feedback der Mitarbeiter an, wodurch ein dynamisches und effektives Lernen gewährleistet wird. Durch den Einsatz von KI können Unternehmen die Lernkurve ihrer Mitarbeiter deutlich verbessern. Die personalisierten Lernpläne führen zu höherer Motivation und besseren Lernergebnissen, was sich positiv auf die Mitarbeiterbindung und die Unternehmensleistung auswirkt. Ausbilder profitieren von der Entlastung durch die Automatisierung der Lernplanerstellung und können sich stärker auf die individuelle Unterstützung der Mitarbeiter konzentrieren.

Mentoring-Programme

Erfahrene Ausbilder können Mentoring-Programme einführen, um jüngere Ausbilder und Mitarbeiter zu unterstützen. Durch den Austausch von Wissen und Erfahrungen wird nicht nur das Lernen gefördert, sondern auch das Vertrauen und die Bindung innerhalb des Teams gestärkt.

Feedback-Kultur etablieren

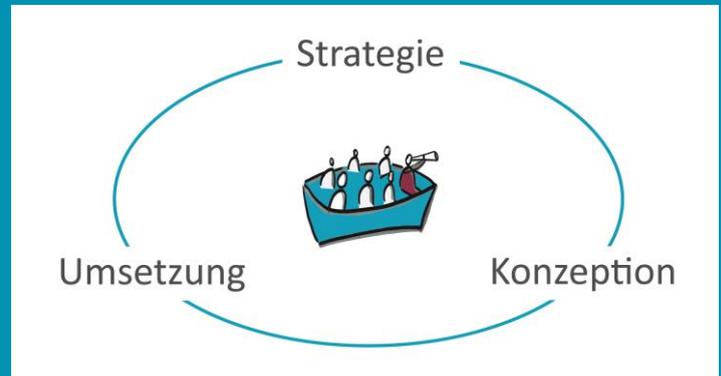
Eine Kultur, in der regelmäßiges und konstruktives Feedback gegeben und empfangen wird, ist entscheidend. Dies hilft nicht nur den Ausbildern, ihre Methoden zu verbessern, sondern zeigt den Mitarbeitern auch, dass ihre Entwicklung ernst genommen wird und sie aktiv unterstützt werden.

Anmerkung: Mit „Ausbilder und Mitarbeiter“ sind selbstverständlich alle Geschlechter angesprochen. Auf Grund der einfachen Lesbarkeit hat der Autor auf das Gendern verzichtet.

Die Ausbildung als Produkt:

Eine unternehmerische Perspektive

„In vielen Unternehmen wird die Ausbildung von Nachwuchskräften oft als nebensächlich betrachtet. Simone Oßwald, Inhaberin der eigens entwickelten Marke AUSzuBILDUNG® ist Expertin für Unternehmensstrategien und erfolgreiche Zusammenarbeit. Sie fordert einen Paradigmenwechsel: Die Ausbildung sollte als ein wertvolles Produkt innerhalb der Unternehmensstrategie positioniert werden. Dieser Artikel erläutert, wie Ausbildung als Produkt betrachtet und erfolgreich vermarktet werden kann.“



Ausbildung als Produkt: Ein neuer Ansatz

Unternehmen legen großen Wert auf ihre Produkte und Dienstleistungen, aber die Ausbildung wird häufig vernachlässigt. Oßwald schlägt vor, die Ausbildung als ein Produkt zu sehen, das sowohl intern als auch extern verkauft werden muss. Dieser Perspektivenwechsel kann helfen, die Ausbildung aus dem Schatten ins Rampenlicht der Unternehmensstrategie zu rücken. Dies macht sie anhand der erfolgreichen Markteinführung eines Produkts klar

Die vier Schritte zur erfolgreichen Markteinführung

Marktforschung:

Zunächst ist es entscheidend, den Bedarf des Marktes zu verstehen. Dies bedeutet, die Anforderungen und Erwartungen sowohl der Azubis als auch der Unternehmensführung und anderer Stakeholder zu kennen. Welche Kompetenzen sind gefragt? Welche Herausforderungen bestehen im Fachkräftemangel?

Weiterentwicklung des Produkts:

Basierend auf den Ergebnissen der Marktforschung sollte das Ausbildungsprogramm kontinuierlich weiterentwickelt werden. Dies umfasst die Anpassung der Ausbildungsinhalte an aktuelle Marktanforderungen und die Integration neuer Technologien und Methoden.

Marketingstrategie:

Um die Ausbildung erfolgreich zu positionieren, sind durchdachte Marketingstrategien notwendig. Dies kann durch die Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle wie Unternehmenszeitungen, Social Media und interne Veranstaltungen erreicht werden. Es gilt, die Erfolge der Ausbildungsabteilung sichtbar zu machen und regelmäßig über Fortschritte zu berichten.

Das Team:

Ein starkes Team ist essenziell für den Erfolg. Hierzu gehört die Einbindung aller relevanten Stakeholder, von Ausbildern über Kollegen bis hin zur Unternehmensleitung. Es ist wichtig, klare Rollen zu definieren und die Zusammenarbeit zu fördern.

Die Rolle der Ausbilder

Ausbilder sind nicht nur Lehrer, teilweise Seelsorger und Coaches, sondern auch Produktentwickler, Einkäufer und Vertriebler. Sie müssen verschiedene Erwartungen erfüllen – von den Azubis, der Unternehmensführung und Kollegen bis hin zu ihren eigenen Ansprüchen an sich selbst. Oßwald betont, dass Ausbilder auch als Unternehmer im Unternehmen agieren und die Ausbildung sowohl intern als auch extern vermarkten müssen.

Perspektivenwechsel: Die Sicht der Entscheider

Ein wichtiger Aspekt der erfolgreichen Ausbildung als Produkt ist das Verständnis der Perspektive der Entscheider im Unternehmen. Diese haben oft mit Kosten, Zeit- und Ressourcenmangel zu kämpfen. Es ist daher wichtig, ihre Bedenken zu verstehen und ihnen die Vorteile der Ausbildung klar zu kommunizieren. Die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte kann nicht nur die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten senken, sondern auch die soziale Verantwortung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärken.

Argumente für die Ausbildung im eigenen Unternehmen.

Die Ausbildung im eigenen Unternehmen bietet zahlreiche Vorteile:

- Unternehmensziele: Die Azubis lernen die Werte und Abläufe des Unternehmens von Anfang an kennen.
- Einsparungen: Die Kosten für Einarbeitung und Rekrutierung entfallen.
- Wettbewerbsfähigkeit: Durch gut ausgebildete Fachkräfte bleibt das Unternehmen konkurrenzfähig.
- Frischer Wind: Junge Talente bringen neue Ideen und Perspektiven sowie Kompetenzen ein.

Tipps für den Umgang mit Entscheidern und Auszubildenden

Oßwald gibt praktische Tipps für den Umgang mit Entscheidern und

Auszubildenden. Wichtige Punkte sind regelmäßige Treffen, klare Kommunikation der Erfolge und eine kontinuierliche Verbesserung der Ausbildungsprogramme. Storytelling und die Sichtbarkeit der Ausbildungsabteilung sind dabei Schlüsselstrategien, um im eigenen Unternehmen und darüber hinaus sichtbar zu werden.

Generation Z und ihre Erwartungen

Besonders die Erwartungen der Generation Z an die Ausbildung müssen berücksichtigt werden. Diese jungen Menschen legen Wert auf digitale Möglichkeiten, Weiterbildung, Abwechslung, Sicherheit und eine sinnvolle Tätigkeit. Unternehmen sollten daher darauf achten, diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und am Puls der Zeit zu bleiben.

Fazit: Ausbildung als strategisches Produkt

Die Ausbildung als strategisches Produkt zu sehen, erfordert einen ganzheitlichen Ansatz. Es geht darum, die Ausbildung sichtbar zu machen, kontinuierlich zu verbessern und alle relevanten Akteure einzubeziehen. Durch diesen Perspektivenwechsel können Unternehmen nicht nur ihre Fachkräfte von morgen sichern, sondern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig stärken. Durch die Umsetzung dieser Strategien können Unternehmen die Bedeutung der Ausbildung innerhalb ihrer Organisation erhöhen und gleichzeitig einen positiven Einfluss auf ihre Arbeitgebermarke und ihre langfristige Geschäftsentwicklung nehmen. Für Unterstützung bei der Umsetzung dieser Strategien und für umfassende Beratung und Expertise steht das Team von AUSzuBILDUNG® gerne zur Verfügung. Unsere Trainings und Coachings für Ausbilder und Azubis helfen Ihnen, die Ausbildung in Ihrem Unternehmen zu optimieren und erfolgreich zu vermarkten. Kontaktieren Sie uns für ein kostenfreies Erstgespräch und erfahren Sie, wie wir Ihnen helfen können, Ihr Ausbildungsprogramm auf das nächste Level zu heben.

Simone Oßwald und AUSzuBILDUNG®

Expertin für zwischenmenschliche Kommunikation

Simone Oßwald ist die Gründerin von AUSzuBILDUNG®, einem Programm, das Unternehmen unterstützt, Fachkräfte von morgen auszubilden und zu halten. Mit ihrem zehnköpfigen Experten-Team bietet sie maßgeschneiderte Seminare und Workshops an, die sich an den Bedürfnissen von Auszubildenden und Ausbildern orientieren. Ihre Dienstleistungen umfassen Onboarding-Tage und Soft Skills, wie z.B. Knigge-Trainings, Persönlichkeit, Konfliktlösung, Team- und Präsentationstrainings. Simone Oßwald betont die Wichtigkeit von Wertschätzung und Verständnis zwischen den Generationen und hilft Unternehmen, moderne und nachhaltige Ausbildungsstrategien zu entwickeln.

Simone Oßwald

Tel. 0170/9309520

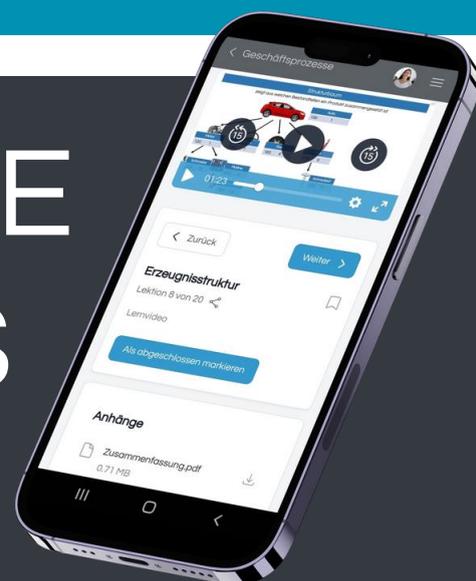
Web: <https://auszubildung.info>

Mail: seminar@auszubildung.info



TRENDSETZENDE AZUBI-BENEFITS

www.mydigi.academy



Die Phase der Berufsorientierung – eine Chance für Unternehmen

Junge Erwachsene, die kurz vor dem Schulabschluss stehen, müssen sich zwangsläufig die Frage stellen: Welcher Beruf passt zu mir? Die Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen, Fähigkeiten und Interessen ist schon schwierig. Hinzu kommen die nahezu unendlich vielen Möglichkeiten. Derzeit gibt mehr als 320 Ausbildungsberufe und 11.400 grundständige Studiengänge in Deutschland. Kein Wunder, dass Heranwachsende überfordert sind.

Sichtbar werden in der Phase der Berufsorientierung

Die herausfordernde Phase der Berufsorientierung betrifft Jugendliche, Eltern und auch Lehrkräfte gleichermaßen. Sie alle wünschen sich Unterstützung und individuelle Beratung durch erfahrene Ansprechpartner, nutzwertige Informationen aus erster Hand und Antworten auf drängende Fragen. Auf der anderen Seite suchen Ausbildungsunternehmen händeringend nach Nachwuchs. Fast die Hälfte der Betriebe konnte im Jahr 2023 nicht alle Ausbildungsplätze besetzen.* Die Gründe sind vielfältig. Entweder gibt es gar keine Bewerber:innen (35 Prozent) oder sie eignen sich schlichtweg nicht (69 Prozent).** Wer zukunftsfähig bleiben und Jugendliche für sich und sein Unternehmen begeistern will, sollte in der Phase der Berufsorientierung sichtbar sein.

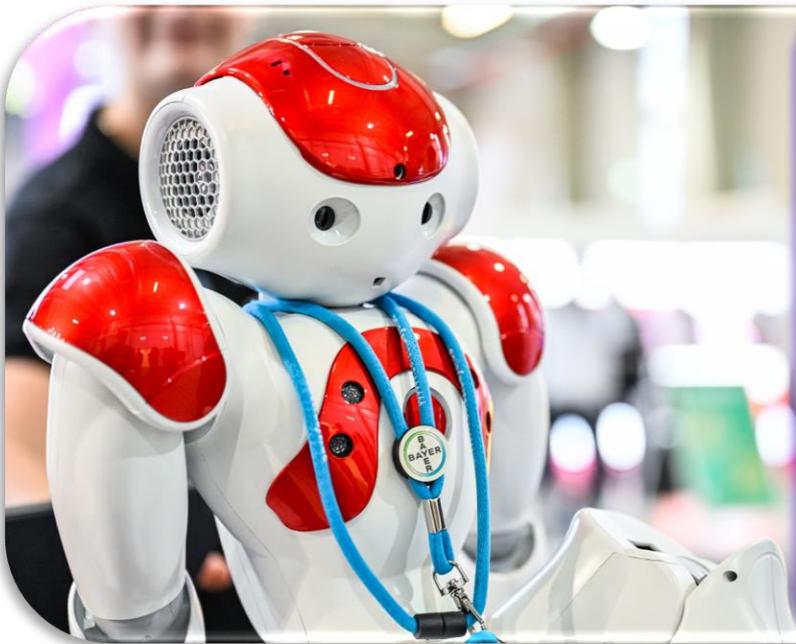


Schul-Kooperationen und Berufswahlmessen nutzen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich gegenüber Jugendlichen, deren Eltern und Lehrkräften zu präsentieren. Eine Option ist die Kooperation mit Schulen in der Nähe – über das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT zum Beispiel. Im Rahmen der Zusammenarbeit sind Betriebsbesichtigungen, Schnuppertage, Unterrichtsbesuche und ein Azubi-Erfahrungsaustausch denkbar. Eine andere Möglichkeit ist die Teilnahme an Berufswahlmessen. Auf der Einstieg Berlin zum Beispiel kommen Unternehmen in kurzer Zeit mit vielen Jugendlichen, Eltern und Lehrkräften in Kontakt. Sie können ihnen Berufsbilder näherbringen, typische berufsrelevante Handgriffe zeigen, Fragen beantworten und als Ausbildungsbetrieb erfahrbar werden. Azubis und Ausbilder können berichten, wie es ist dort eine Ausbildung zu machen. Und sie können den potenziellen Nachwuchs mit ihrer Begeisterung anstecken.



Nicht nur informieren, sondern auch menschlich punkten



Im Wettbewerb um junge Nachwuchskräfte ist es heutzutage entscheidend, dass Unternehmen nicht nur über die Daten und Fakten der Ausbildung informieren. Im besten Falle zeigen sie noch mehr: Mit welchen Kolleg:innen haben zukünftige Azubis zu tun? Was macht die Unternehmenskultur aus? Und gibt es Benefits, die überzeugen? Auf Berufswahlmessen können sie zudem die Chance nutzen und Hemmschwellen abbauen. Junge Menschen sind häufig schüchtern, das Thema unangenehm. Mit Hilfe von Mitmachaktionen und Exponaten kommen Unternehmen noch schneller mit Jugendlichen ins Gespräch. Übrigens: Sind auch die eigenen Azubis vor Ort, wird die Kontaktaufnahme noch einfacher.

Kontakt: www.einstieg.com/messen

* Statista 2024 - Besetzung angebotener Ausbildungsplätze in Deutschland bis 2023

** Statista 2024 - Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bis 2023

Motiviertere Azubis &

Bessere Azubis



PRÜFUNGSSIMULATOR



Was ist die neutrale Faser? Punkte 10

Durch Zugkräfte gestreckter Bereich

Neutrale Faser

Durch Druckkräfte gestauchter Bereich

- Die Linie im Querschnitt eines gebogenen Werkstücks, die gestaucht wird.
- Die Linie im Querschnitt eines gebogenen Werkstücks, die weder gedehnt noch gestaucht wird.
- Die Linie im Querschnitt eines gebogenen Werkstücks, die gedehnt wird.
- Die Linie im Querschnitt eines gebogenen Werkstücks, die sowohl gedehnt als auch gestaucht wird.

[Bestätigen](#) Aktuelle Punktzahl 0/40 Frage 2 von 4

WISSENSCHECKS

LERNVIDEOS



ZUSAMMENFASSUNGEN

ZEITGEMÄß AUSBILDEN & KOSTEN SENKEN



Prüfungsvorbereitungskurse

Im Gegensatz zu herkömmlichen Prüfungsvorbereitungskursen, die oft einen "Einheitsgröße-für-alle"-Ansatz verfolgen, passt sich der Prüfungssimulator von MyDigiAcademy individuell an den Lernstand und die Bedürfnisse jedes Auszubildenden an. Durch die Analyse der Testergebnisse werden Stärken und Schwächen identifiziert, was eine fokussierte Vorbereitung auf die Bereiche ermöglicht, in denen der größte Lernbedarf besteht. Dies stellt sicher, dass jeder Auszubildende seine Zeit und Anstrengungen dort investiert, wo es wirklich zählt.

200 -500 € /Azubi

Nachhilfestunden

MyDigiAcademy vereint Flexibilität und Kosteneffizienz in einer Weise, die traditionelle Nachhilfestunden weit übertrifft. Im Gegensatz zu herkömmlichen Lernmethoden, die oft an feste Zeiten und Orte gebunden sind, bietet unsere Plattform die Möglichkeit, jederzeit und überall zu lernen. Diese uneingeschränkte Zugänglichkeit ermöglicht es Lernenden, ihren eigenen Lernrhythmus zu bestimmen und die Lerninhalte nach ihrem persönlichen Zeitplan zu durchlaufen.

30 -60 € /Stunde

Fachbücher und Lehrmaterialien

Alle für die Berufsschule und Abschlussprüfung benötigten Materialien sind auf MyDigiAcademy digital und aktuell verfügbar, was den Kauf und die Aktualisierung physischer Lehrmaterialien wie Bücher oder Sammlungen von alten Prüfungsaufgaben überflüssig macht.

150 -250 € /Azubi

INNOVATIVER

Interner Nachhilfeunterricht

Durch interaktive Übungen und gezielte Wissenschecks ermöglicht MyDigiAcademy eine effektive Überprüfung und Vertiefung des Gelernten, was den Bedarf an zusätzlichem internem Unterricht reduziert. Dies spart nicht nur interne Ressourcen, sondern gewährleistet auch eine standardisierte Qualität der Ausbildung.

Variiert je Unternehmen

BESSER

GÜNSTIGER

Seminare

Im Bonusmitgliedsbereich von MyDigiAcademy finden Auszubildende eine breite Palette an Zusatzkursen, beispielsweise zu Themen wie Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation oder Erste-Hilfe. Wir weiten diesen Bereich ständig aus. Die direkt von Fachexperten gestalteten Kurse ersetzen die Notwendigkeit externer Weiterbildungen und erfüllen so die berufspädagogische Verantwortung der Ausbilder, ihre Azubis über die fachliche Ausbildung hinaus zu fördern.

mehrere 1000 € für
Referenten

Ihre Zeit

MyDigiAcademy ist die App für die Ausbildung und geht weit über Berufsschule und Prüfungsvorbereitung hinaus. Effizientes Ausbildungsmanagement einführen & Informationen und Ankündigungen einfach an ihre Azubis bereitstellen. Keine Frage mehr zweimal gestellt bekommen. Wir entwickeln ständig neue Features hinzu. Legen Sie die Entwicklungsarbeit für eine digitale Ausbildung in unsere Hände und profitieren Sie von zeitgemäßen Entwicklungen.

Mehrere Stunden Ihrer
monatlichen
Arbeitszeit

Welche Lern- und Entwicklungskompetenzen sind der Schlüssel zum Erfolg Ihrer Azubis?

Die Fähigkeit und Bereitschaft Ihrer Azubis, Neues zu lernen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, sind der Schlüssel zu ihrem beruflichen Erfolg. Das ist nicht nur für die persönliche Entwicklung wichtig, sondern auch weil sich die Anforderungen an den jeweiligen Beruf in Zeiten technologischen Wandels verändern können. Aber welche Kompetenzen sind es genau? Und was bedeutet das konkret für Sie als Ausbildungsverantwortliche?

Was müssten Sie von Ihren Azubis wissen, damit Sie sie bei ihrer Entwicklung gut unterstützen können?

Stellen Sie sich vor, Sie als Ausbildungsverantwortliche wüssten, wie strukturiert jeder Ihrer Azubis arbeitet und an seinen Erfolg glaubt. Ob und wie sehr mögliche Rückschläge sie oder ihn entmutigen. Wie offen sie Neuem gegenüber eingestellt sind und die Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung übernehmen.

Die folgenden Informationen können Ihnen als Ausbildungsverantwortliche weiterhelfen:

- Wie hoch ist die Fähigkeit und die Bereitschaft von Ihrem Azubi, Neues dazu zu lernen und sich weiterzuentwickeln? Wer neue Fähigkeiten erwirbt, kann besser mit Veränderungen umgehen.
- Ist Ihr Azubi mit Interesse und Engagement bei der Sache? Jemand, der an seinen Erfolg glaubt, bringt die Dinge oft besser voran als der, der vor allem die Risiken sieht.
- Bleibt Ihr Azubi auch dann aktiv und am Ziel orientiert, wenn der Erfolg nicht sofort absehbar ist? Dies ist eine wichtige Kompetenz, um zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- Wie sieht es mit der Lernkompetenz Ihres Azubis aus? Dies ist ein wichtiger beruflicher Erfolgsfaktor. Selbstgesteuertes Lernen funktioniert meistens besser als fremdbestimmtes.



- .Wie sehr ist ihr Azubi bereit und fähig, sich selbst zu reflektieren und das Feedback anderer anzunehmen? Dies sind wichtige Voraussetzungen, um sich weiterzuentwickeln und zu lernen.
- Wie sieht es mit dem Selbstvertrauen Ihres Azubis aus? Auch dies ist ein wichtiger Aspekt, wenn man etwas erreichen will.

Wenn Sie als Ausbildungsverantwortliche diese individuellen Lern- und Entwicklungskompetenzen Ihrer Azubis kennen, können Sie sie gezielt unterstützen.

Sie können es sich leicht machen:

Der Azubitest analysiert genau diese Softskills und gibt Ihnen Empfehlungen, wie sie jeden Ihrer Azubis individuell fördern können.

Kontakt:

Azubitest.eu,
s.pieckert@azubitest.eu
Dr. Sabine Pieckert
Poststraße 33
20354 Hamburg

ZEIT UND NERVEN SPAREN
mit MyDigi.Academy



In 3 einfachen Schritten IHRE **Ausbildung** noch attraktiver machen

1. DEMO-Call vereinbaren

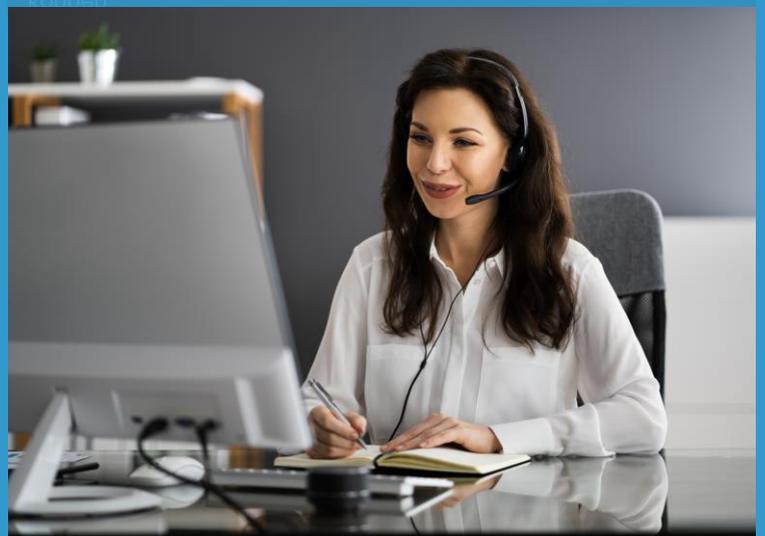
Vereinbaren sie direkt über unsere Website einen Termin für einen DEMO-Video Call, bei dem wir Ihnen eine Live-Präsentation von MyDigiAcademy bieten. Während dieser Demonstration zeigen wir Ihnen alle Funktionen und Möglichkeiten, die unsere Plattform zu bieten hat, und ermitteln gemeinsam, wie MyDigiAcademy optimal für die Bedürfnisse ihrer Ausbildung konfiguriert werden kann.

2. Individuelles Angebot erhalten

Nachdem wir Ihre spezifischen Anforderungen und Vorstellungen verstanden haben, erstellen wir ein maßgeschneidertes Angebot für Sie. Dieses Angebot ist speziell auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnitten, um sicherzustellen, dass Sie und Ihre Azubis den maximalen Nutzen aus MyDigiAcademy ziehen können.

3. Kostenlose Testzugänge

Um sicherzustellen, dass MyDigiAcademy die richtige Wahl für Sie ist, bieten wir Ihnen kostenlose Testzugänge für Sie und Ihre Auszubildenden an. Dies ermöglicht es Ihnen, die Plattform in aller Ruhe zu erkunden, Feedback zu sammeln und zu sehen, wie MyDigiAcademy Ihre Ausbildung optimieren kann, bevor Sie eine endgültige Entscheidung treffen.



Jetzt Demo-Call vereinbaren auf www.mydigi.academy

Motivierte & engagierte Azubis:

Traum oder Wirklichkeit?

MyDigiAcademy spricht mit zwei Experten, Stephan Eckert und Volker Witzleben, die sich seit mehr als zehn Jahren mit der Bekämpfung des Fachkräftemangels durch Optimierungen in der Ausbildung beschäftigen. Gemeinsam haben sie das Netzwerk „Fokus-Azubi“ aufgebaut.



MyDigiAcademy: „Warum ist es für viele Unternehmen so schwer, an motivierte und engagierte Azubis zu kommen?“

Volker Witzleben: „Das ergibt sich allein schon aus der Tatsache, dass wir durch den demografischen Wandel weniger Menschen zur Verfügung haben. Hinzu kommt, dass soziale Kompetenzen nicht mehr intensiv vermittelt werden.“

Stephan Eckert: „Schon seit längerem geht der Trend zum Studieren, beeinflusst durch Eltern und Umfeld der Jugend. Gleichzeitig werden veraltete Stellenanzeigen geschaltet, welche die Jugend nicht ansprechen.“

MyDigiAcademy: „Ist die Jugend träger geworden?“

Stephan Eckert: „Es ist ein gesellschaftliches Phänomen, dass die Arbeit nicht mehr das einzig wichtige Thema ist. Das müssen wir generationsübergreifend akzeptieren und das Beste daraus machen.“

Volker Witzleben: „Die Arbeit mit den Jugendlichen zeigt, dass sie viel mehr draufhaben als allgemein erwartet. Wir müssen sie nur angemessen fordern und fördern.“



MyDigiAcademy: „Was empfehlen Sie unseren Leserinnen und Lesern?“

Stephan Eckert: „Frühzeitig in die Entwicklung der neuen Mitarbeiter zu investieren. Denn lernen ist einfacher als umlernen und die Unternehmen profitieren bereits während der Ausbildung!“

Volker Witzleben: „Lernen mit Spaß motiviert und fördert die Entwicklung der jungen Menschen und gleicht Defizite aus. Individuelle Stärken bilden sich heraus und können gezielt gefördert werden.“

MyDigiAcademy: „Welche Veränderungen sind zu erwarten?“

Volker Witzleben: „Die Auszubildenden werden in jedem Fall mehr kommunizieren. Sie werden mehr fragen, aktiver auf ihre Kollegen zugehen und sich schneller in die jeweiligen Teams integrieren.“

Stephan Eckert: „Die Fehlzeiten werden sich reduzieren und die Fluktuationsgefahr während und nach der Ausbildung wird sich verringern.“

Volker Witzleben: „Da das Vermitteln von sozialen Kompetenzen bei Auszubildenden nicht selbstverständlich ist, wird sich das sehr schnell herumsprechen und die Unternehmen profitieren von einem „Sog“-Effekt. Die Anzahl der Bewerber wird genauso steigen wie die Qualität der Bewerber.“

MyDigiAcademy: „Welche Rolle spielt der Ausbilder und die Ausbildungsbeauftragten?“

Stephan Eckert: „Gerade die Ausbildungsverantwortlichen spielen eine entscheidende Rolle! Die gestiegenen Anforderungen erfordern eine neue Rolle, die zusätzlichen Aufgaben während der Ausbildung zu integrieren.“

MyDigiAcademy: „Welche Aufgaben sind das?“

Stephan Eckert: „Die Ausbilder sind heute in einer multifunktionalen Rolle als Elternersatz, Freund, Ratgeber, Erzieher und Mentor gefordert. Die Rolle der Ausbildung entwickelt sich immer mehr in Richtung „Coaching“. Neben der Vermittlung von Ausbildungsinhalten spielt die Entwicklung der Azubis eine zentrale Rolle.“

MyDigiAcademy: „Überfordert das nicht die meisten Ausbilder?“

Volker Witzleben: „Ohne zusätzliches Aus- und Weiterbilden wird das sicherlich die Mehrzahl der Ausbilder und Ausbilderinnen an ihre Grenzen bringen. Doch auch das kann man lernen. Der Wille und die Motivation sind hierzu entscheidende Faktoren.“

Stephan Eckert: „Wir brauchen unbedingt motivierte Ausbildungsbeauftragte, denen es Spaß macht, junge Menschen zu fördern. Und sich von kleinen Rückschlägen nicht davon abbringen lassen, diesen neuen Weg zu gehen.“

MyDigiAcademy: „Und Sie unterstützen Unternehmen auf diesem neuen Weg?“

Stephan Eckert: „Ja, mit unserem Netzwerk „Fokus-Azubi“ haben wir uns

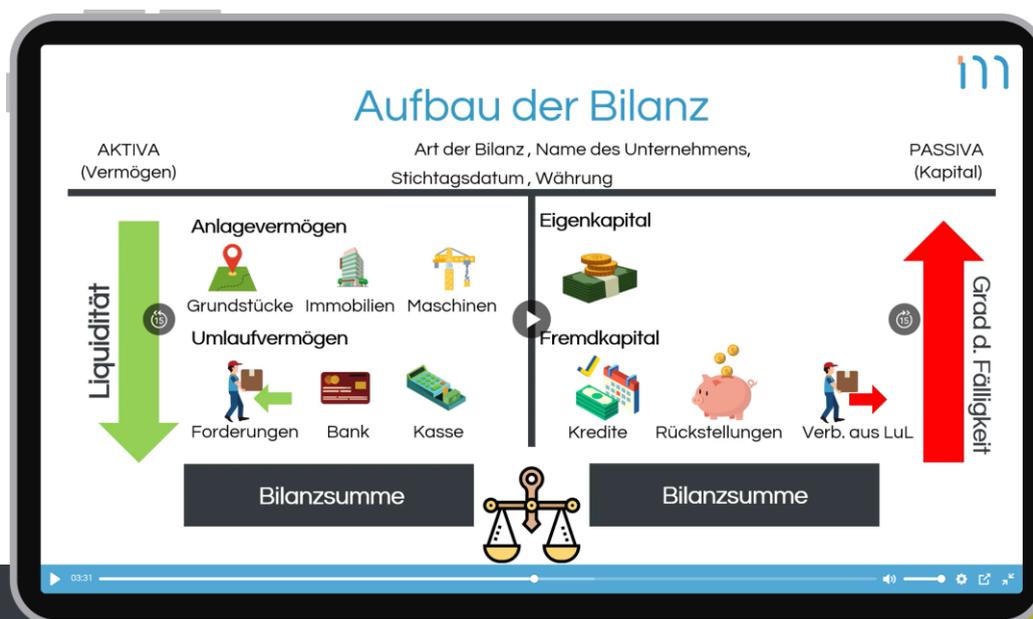
auf Themen rund um die Ausbildung spezialisiert. Mit unterschiedlichen Trainings-, Beratungs- und Workshopsformaten unterstützen wir die Betriebe dabei, dem Fachkräftemangel professioneller und erfolgreicher zu begegnen.“

MyDigiAcademy: „Was möchten Sie Personal- und Ausbildungsleitern mit auf den Weg geben?“

Volker Witzleben: „Neue Wege gehen, alte Zöpfe abschneiden, regelmäßige Vier-Augen-Gespräche, den Auszubildenden etwas zutrauen – und sich insgesamt mehr Zeit für die Jugend nehmen. Dies wird sich in vielerlei Hinsicht lohnen.“



Kontakt: www.fokus-azubi.de



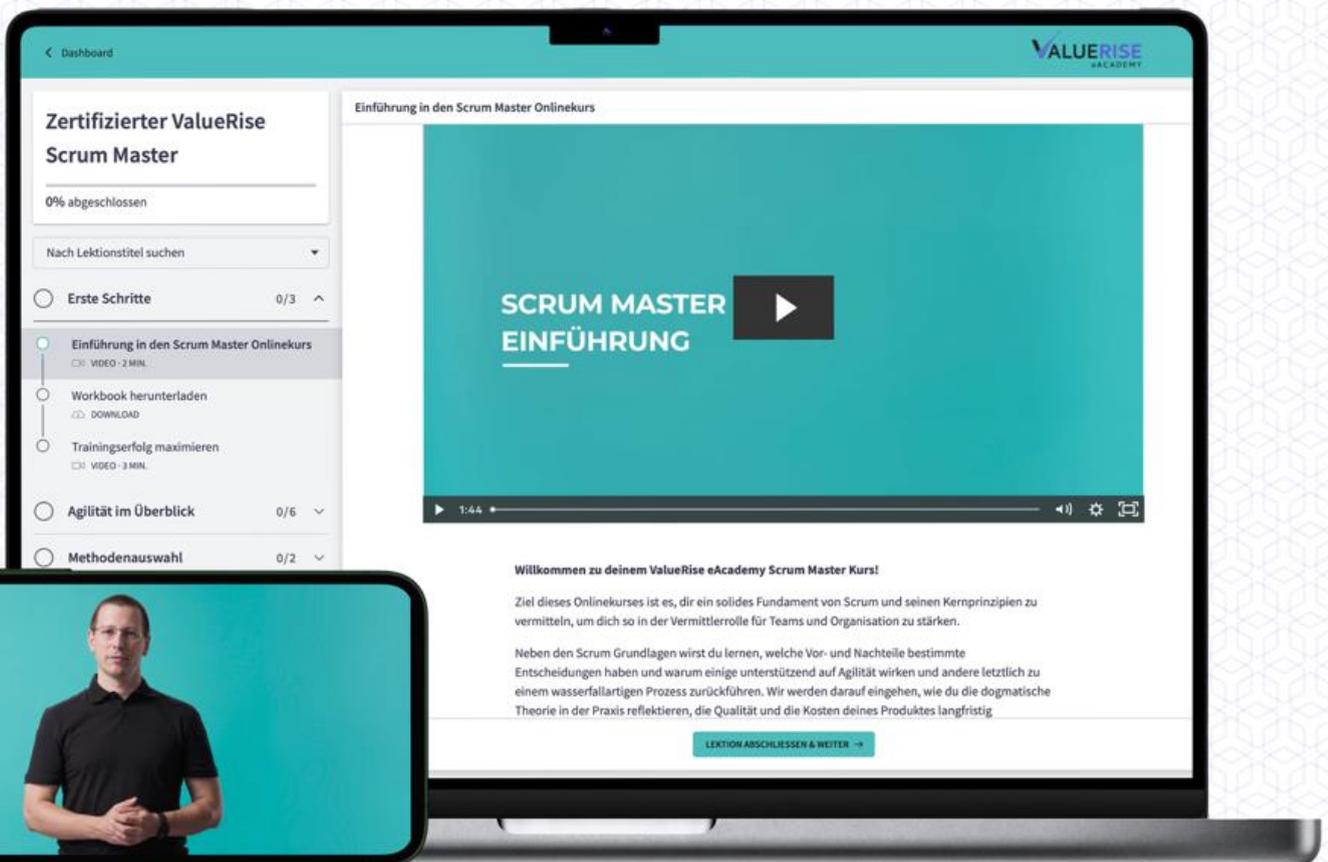
AZUBIS lernen leichter
mit Lernvideos
von MyDigi.Academy

Mehr als Ausbildung: Onlineakademien als Produktivitäts- Booster für Auszubildende

In der heutigen, sich schnell wandelnden Arbeitswelt wird kontinuierliche Weiterbildung immer wichtiger. Gerade in der Ausbildung ist es entscheidend, den Auszubildenden (Azubis) nicht nur grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, sondern ihnen auch zusätzliche Qualifikationen anzubieten, die sie auf die realen Anforderungen der Berufswelt vorbereiten, denn nicht selten kommt es vor, dass ein frisch ausgebildeter Azubi noch Jahre braucht, bevor er produktiv im Alltag eingesetzt werden kann. Dies gilt besonders bei komplexen Vorhaben, wie Entwicklungsprojekten. Eine in diesem Zusammenhang wichtige Zusatzqualifikation sind zum Beispiel agile Methoden wie Scrum, die inzwischen in vielen Entwicklungsprojekten zum Standard gehören, in Ausbildungsprogrammen aber höchstens angeschnitten werden. Um diese Lücke zu schließen, sind eine Reihe begleitender Ausbildungsmaßnahmen in Form von Online-Lernplattformen entstanden. Diese machen nicht nur den Azubis, sondern auch den Ausbilderinnen und Ausbildern das Leben leichter. In diesem Artikel behandeln wir den Nutzen begleitender Ausbildungsmaßnahmen am Beispiel von Online-Scrum-Trainings.

Flexibilität und Unabhängigkeit – Ein Gewinn für alle Beteiligten

Ein wesentlicher Vorteil von Online-Lernplattformen, die fortgeschrittene Inhalte wie Scrum-Trainings anbieten, liegt in der zeitlichen und räumlichen Unabhängigkeit, die sie bieten. Im Gegensatz zu traditionellen Schulungen, die oft mit festen Terminen und hohen Reiseaufwänden verbunden sind, können die Azubis hier die Trainingsvideos jederzeit und von jedem Ort aus abrufen. Dies ermöglicht eine optimale Integration der Weiterbildung in den Ausbildungs- oder Arbeitsalltag. Die Flexibilität, die durch die Selbstbestimmung des Lernorts und der Lernzeit entsteht, führt nicht nur zu einer höheren Motivation bei den Azubis, sondern erleichtert auch den Ausbildern die Organisation und Planung der Ausbildungsinhalte. Sie können sicherstellen, dass die Azubis genau dann auf die Inhalte zugreifen, wenn es am besten in ihren individuellen Lernplan passt. Bei fortgeschrittenen Inhalten, die über den Stoff der normalen Ausbildung hinausgehen, ist dies besonders wichtig, da die Auszubildenden ihre verfügbare Zeit zwischen Arbeit, Schule, Prüfungs-vorbereitungen und den zusätzlichen Weiterbildungsthemen gut einteilen müssen.



QUALIFIZIERTERE AZUBIS, GERINGERE AUSGABEN mit MyDigi.Academy



Hochwertige Inhalte in deutscher Sprache

Ein weiterer entscheidender Vorteil von solchen Lernplattformen ist die Bereitstellung der Trainingsinhalte in deutscher Sprache. Viele Online-Schulungen, insbesondere im Bereich der IT und agilen Methoden, sind nur in Englisch verfügbar. Dies kann für Azubis, die noch nicht über die nötige Sprachkompetenz verfügen, eine erhebliche Hürde darstellen. Deutschsprachige Inhalte erleichtern den Azubis den Zugang zu komplexen Themen und sorgen dafür, dass sie die Lerninhalte vollständig verstehen und verinnerlichen können.

Qualität und Prüfungsmöglichkeiten

Die Qualität der Trainingsinhalte ist ein entscheidender Faktor für den Lernerfolg. Manche Lernplattformen, die fortgeschrittene Schulungen anbieten, stellen sicher, dass die Inhalte von Experten entwickelt und regelmäßig aktualisiert werden. Dies gewährleistet, dass die vermittelten Inhalte stets auf dem neuesten Stand der Technik und Methodik sind. Bei der Wahl der Plattform sollten Sie hier allerdings genau hinschauen: Nicht überall wird das Qualitätsversprechen auch gehalten. Ein weiterer Pluspunkt von Lernplattformen ist die Möglichkeit, nach Abschluss der Trainings eine Prüfung abzulegen. Diese Funktion bieten die meisten Lernplattformen an. Manche vergeben auch Zertifikate für das Bestehen der Prüfung. Dann dient die Prüfung nicht nur der Erfolgskontrolle, sondern führt auch zu einer offiziellen Bestätigung der erlernten Fähigkeiten. Für Ausbilder ist dies eine wertvolle Möglichkeit, den Lernfortschritt der Azubis nachzuvollziehen und deren Entwicklung gezielt zu unterstützen.

Wirtschaftlichkeit und Effizienz

Ein nicht zu unterschätzender Vorteil von Online-Schulungen ist die Kosteneffizienz. Traditionelle Live-Trainings sind häufig mit hohen Kosten verbunden, sei es durch Teilnahmegebühren, Reisekosten oder den Ausfall der Arbeitszeit während der Schulung. Im Vergleich dazu sind die Online-Trainings deutlich günstiger. Die Möglichkeit, die Schulungen jederzeit und von jedem Ort aus abzurufen, bedeutet zudem, dass kein Produktionsausfall entsteht. Die Azubis können in Abstimmung zu Anforderungen der Arbeit absolvieren, was die Produktivität im Unternehmen nicht beeinträchtigt. Für Ausbilder bedeutet dies, dass sie ihre Budgetmittel effizienter einsetzen können, ohne auf qualitativ hochwertige Ausbildungsmaßnahmen verzichten zu müssen. Online-Schulungen können außerdem in praxistauglichen „Häppchen“ bearbeitet werden, während traditionelle Schulungen meist mehrere Tage am Stück stattfinden und die Lernenden so lange binden.

Praxisrelevanz und schnellere Produktivität

In der heutigen Arbeitswelt sind weiterführende Kenntnisse, zum Beispiel in agilen Methoden wie Scrum, oft unverzichtbar, insbesondere im IT- und Entwicklungsumfeld. Durch die Teilnahme an solchen Scrum-Trainings erwerben die Azubis bereits während ihrer Ausbildung Fähigkeiten, die über das übliche Ausbildungsniveau hinausgehen. Diese zusätzlichen Qualifikationen machen sie nach Abschluss der Ausbildung schneller produktiv und einsatzfähig. Für Unternehmen bedeutet dies einen erheblichen Vorteil, da die frisch ausgebildeten Fachkräfte unmittelbar nach ihrer Ausbildung voll in Projekte integriert werden können.

Risiken und Herausforderungen

Natürlich gibt es auch Herausforderungen, die mit der Nutzung von Online-Lernplattformen verbunden sind. Eine davon ist die Gefahr der Überforderung der Azubis, insbesondere wenn diese parallel zur betrieblichen Ausbildung weitere Lerninhalte eigenständig erarbeiten müssen. Hier ist es wichtig, dass Ausbilder eine gute Balance finden und den Azubis ausreichend Unterstützung anbieten. Auch das strukturierte Einräumen von Weiterbildungszeiten kann hier helfen. Ein weiteres Risiko besteht darin, dass die Azubis die Selbstdisziplin aufbringen müssen, um die Trainingsinhalte regelmäßig und konzentriert durchzuarbeiten. Um dies zu gewährleisten, sollten Ausbilder regelmäßige Feedbackgespräche führen und die Fortschritte der Azubis überwachen. Besonders gut funktioniert dies, wenn mehrere Azubis eine Lerngruppe bilden und sich gegenseitig motivieren, das jeweils nächste Kapitel anzugehen.

Fazit: Ein zukunftsweisender Ansatz für die Ausbildung und darüber hinaus

Lernplattformen wie die ValueRise eAcademy bieten mit ihren Inhalten eine wertvolle Ergänzung zur traditionellen Ausbildung. Die Kombination aus zeitlicher und räumlicher Flexibilität, qualitativ hochwertigen Inhalten in deutscher Sprache, der Möglichkeit zur Erfolgskontrolle und der wirtschaftlichen Effizienz macht diese Lernplattform zu einem idealen Werkzeug für die Ausbildung von Azubis. Durch die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen werden die Azubis schneller produktiv und sind besser auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten daher die Chancen, die begleitende Ausbildungsmaßnahmen wie diese bieten, aktiv nutzen und in ihre Ausbildungsprogramme integrieren.

Sie wollen mehr zur ValueRise eAcademy erfahren?
Mit dem Code **MyDigiAcademy20**
erhalten Sie **20% Sofortrabatt.**



Herausforderungen in der Ausbildung: Interview mit Josef Buschbacher

Melanie Schaal, *wirAUSBILDER*-Community-Managerin, im Gespräch mit Bildungsexperte Josef Buschbacher über die Zukunft der Ausbildung, verschiedene Generationen und Mental Health.

Hallo Josef, wenn Du nicht gerade unsere *wirAUSBILDER ONLINE-KONFERENZ* moderierst, bist du mit verschiedenen Ausbilder:innen, Ausbildungsbeauftragten und Azubis in Kontakt. Du erfährst von Erfolgen, aktuellen Herausforderungen, aber auch von Sorgen. Wovon wird Dir besonders oft berichtet?

Die **Vielfalt der Themen**, die ich jeden Tag „draußen“ in den Ausbildungsbetrieben erlebe, ist enorm. Manche klagen über zu wenige **Bewerbungen** – andere Ausbildungsunternehmen haben einen großen Bewerbungseingang. Die **Digitalisierung** schreitet auch in der Ausbildung fort, ebenso wie „New Work“-Gedanken, was sich z.B. in veränderten Lernräumen, E-Learning-Angeboten oder in Homeoffice-Regelungen für Azubis bemerkbar macht. Ausbilder:innen haben derzeit die Herausforderung, sich mit dem Thema „**Psychische Probleme**“ zu beschäftigen. Fast alle Unternehmen machen hier teilweise schmerzhaft Erfahrungen und die Betreuung dieser Azubis nimmt enorm viel Zeit in Anspruch.

Wenn ich Dich bitte, einen Blick in die Glaskugel zu werfen – was erwartest Du Deiner Ansicht nach in der Ausbildungsarbeit bis 2030?

Ausbildungsabteilungen sollten sich intern genau mit dieser Frage, der **Zukunft der Ausbildung**, beschäftigen. Neben den vielen technologischen Themen wie **Künstliche Intelligenz** stehen das **Miteinander der Menschen** und die Fähigkeit mit anderen zu lernen, sich auszutauschen, zu diskutieren, zu hinterfragen im Fokus. In der Ausbildung diskutieren wir auch regelmäßig die interne Ausbilder-Demographie – in manchen Betrieben gibt es kaum noch Ausbilder:innen, die sich für diesen Job bewerben. Man erkennt zunehmend, dass das Ausbilderdasein enorm facettenreich und anstrengend ist. Im Grunde sind alle Ausbilder:innen auch Führungskräfte und müssen neben den fachlichen Kompetenzen zunehmend auch emotionale, methodische und didaktische Kompetenz aufbauen.

Wieviel Offenheit und Innovationsgeist bedarf es, um diese Herausforderungen im Blick zu haben?

Ein **innovatives Ausbildungskonzept** ist eine gute Grundlage, um die Selbstständigkeit und Selbststeuerung der Azubis zu fördern. Mehr spannende, selbstorganisierte Praxisprojekte statt „stumpfer“ Lehrgänge tragen zu einer hohen Motivation der Azubis bei. Allerdings muss solch ein Konzept gut durchdacht werden. Jeder Azubi muss einen „Soll-Zustand“ erreichen, denn die Prüfung wird noch als Einzelleistung und nicht als Gruppenevent abgeprüft.

Im **Ausbildungsmarketing** und **Employer Branding** bewegt sich auch sehr viel. Die Offenheit für neue Formate ist erkennbar und mit vielen Ausbilder:innen bauen wir Wissen dazu auf. Discord-Kanäle, e-Sports-Angebote, Telegram-Gruppen, Azubi-Playlisten in Spotify, Einsatz von lokalen Influencern oder die Ansprache von jungen Menschen in Roblox sind nur einige Beispiele. Manche Ausbilder:innen kennen diese Kanäle noch nicht – das wundert mich, da sie ja jeden Tag mit Azubis zu tun haben und so etwas leicht in Erfahrung bringen könnten.

In der **Eignungsdiagnostik** und im **Auswahlverfahren** sind ebenfalls interessante Entwicklungen zu beobachten. Einige Unternehmen verabschieden sich von langwierigen Online-Eignungstests und kleinen Assessment-Centern. Stattdessen setzen viele auf den persönlichen Kontakt, den direkten Eindruck und ein effektives Empfehlungsprogramm. Zudem gewinnt das Pflicht-Praktikum als Bestandteil des Auswahlverfahrens für viele Unternehmen an Bedeutung. Ich denke, ein guter Mix aus validen Werkzeugen zur Eignungsdiagnostik und dem Bauchgefühl während des Praktikums vor Ort bildet die optimale Mischung.



Blicken wir auf die verschiedenen Generationen, die im Ausbildungsalltag aufeinandertreffen – Boomer, Gen X, Gen Y, Gen Z und die kommenden Alphas. Meine These: Sein Gegenüber zu verstehen und sich darauf einzustellen, ist essenziell für ein erfolgreiches Miteinander. Würdest Du dem zustimmen?

Das Thema „**Generationen**“ greift für mich zu kurz. Ich bin sicher, dass wir alle ein Verständnis für andere entwickeln sollten, unabhängig von Generationen. Das hat für mich vielmehr mit Empathie, Offenheit und Toleranz zu tun. Ein gutes Generationen-Miteinander und Verständnis sind der Schlüssel für eine gute Arbeitsatmosphäre, die durch Vertrauen, Spaß und Leistung gekennzeichnet ist.

Beispiel aus der Praxis: Jeder, Ausbilder:in wie Azubi, hat eine Meinung zu **Homeoffice-Regelungen**, sofern es keine einheitlichen Vorgaben dazu im Unternehmen gibt. Einige sagen: „Homeoffice musst Du Dir verdienen“, andere sagen: „Ich habe ein Recht darauf“ und schon haben wir eine konträre Sichtweise, die zu Unstimmigkeiten im Team führen kann.

Ausbilder:innen haben nicht „nur“ viele inhaltliche Themen auf dem Radar, sondern sollten auch mentale und psychische Belastungen im Blick haben. Wie entscheidend ist Deiner Ansicht nach die eigene Leistungsfähigkeit für den Ausbildungserfolg?

Ausbilder:innen haben oft den Fokus auf die Azubis, Studierenden und fachlichen Themen. Ich beobachte jedoch eine große Offenheit dafür, sich auch mit sich selbst zu beschäftigen und zu reflektieren. Dies ermöglicht es ihnen, persönliche Strategien zum Umgang mit den vielen Einflüssen und Herausforderungen zu entwickeln und zu nutzen.

Ein Beispiel: Eine Gruppe von acht erfahrenen, hauptamtlichen technischen Ausbildern hat sich intensiv mit dem Thema „Mental Health“ auseinandergesetzt. Jede Woche treffen wir uns virtuell, um über verschiedene Themen zu sprechen. Einer von ihnen sagte mir: „Durch diese Arbeit und die Beschäftigung mit uns selbst kommen wir auf ein anderes Level – das entwickelt mich und uns als Gruppe weiter.“

Vielen Dank für diesen Einblick! Aber was rätst Du, wenn es um die Leistungsfähigkeit der Azubis geht – ganz konkret: wenn Süchte die Ausbildung gefährden?

Süchte gibt es zahlreiche, und Azubis sind davon genauso betroffen wie die Gesamtbevölkerung. Da ich kein Suchtexperte oder Psychologe bin, würde ich hier eher auf Fachleute verweisen. Wichtig ist mir jedoch, dass Ausbilder:innen auf einen angemessenen Kenntnisstand gebracht werden, um Signale im Ausbildungsalltag erkennen zu können. Diese Signale richtig zu deuten und

dann entsprechende Angebote wie Sozialer Dienst, Suchtberatung oder ähnliche Unterstützung zu organisieren, ist entscheidend.

Für den Umgang mit diesen Themen scheint der Aufbau eigener Kompetenzen sinnvoll zu sein. Welche Möglichkeiten der Weiterbildung gibt es speziell für das Ausbildungspersonal?

Ausbilder:innen entwickeln ihre Beobachtungsgabe kontinuierlich

weiter. Sei es durch Weiterqualifizierung zum Coach oder Mental Health First Aid-Berater. Es gibt hervorragende Angebote, die für Ausbilder:innen immer wichtiger werden.

Vielen Dank, dass Du diese spannenden Erkenntnisse teilst! Ich freue mich, all die Themen im Rahmen unserer nächsten *wir* AUSBILDER ONLINE-KONFERENZ am 26. und 27.11.2024 mit Dir und

unseren tollen Referent:innen diskutieren zu dürfen. Auf die Teilnehmer:innen warten zwei Vormittage mit insgesamt 10 Impulsen – soviel Input gab es noch nie. Ganz viel Wissens- und Erfahrungsaustausch und natürlich der Möglichkeit, sich zu vernetzen. ... Wir sehen uns im November!



Azubis finden Unternehmen die MyDigi.Academy nutzen attraktiver



GenZ & Kommunikation: 5 Tipps für Ausbilder

Die Generation Z betritt den Arbeitsmarkt mit frischen Ideen, neuen Perspektiven und einer völlig anderen Erwartungshaltung gegenüber der Arbeitswelt als viele Generationen zuvor. Für Ausbilder und Führungskräfte bedeutet dies eine Herausforderung, die jedoch bei richtiger Herangehensweise auch eine große Chance darstellt. Die Generation Z legt besonders viel Wert auf Authentizität, Sinnhaftigkeit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf. Doch wie kann man diese Erwartungen in der täglichen Kommunikation erfüllen? Fünf konkrete Tipps, die Ihnen dabei helfen, effektiv mit Ihren Auszubildenden zu kommunizieren.



1. Authentizität ist der Schlüssel

Für die Generation Z ist Authentizität kein nettes Extra, sondern eine Grundvoraussetzung. Junge Menschen wachsen mit Social Media auf, wo das Authentische oft von Inszenierung unterschieden werden muss. Deshalb haben sie ein scharfes Auge dafür, ob jemand „echt“ ist oder nur eine Rolle spielt. Es ist wichtig sich bei der Auswahl von Führungskräften hierüber bewusst zu sein. Gute Führungskräfte sind jene, die authentisch sind und ihre echten Überzeugungen auf Augenhöhe kommunizieren können.

Was bedeutet das konkret? Zeigen Sie Ihre menschliche Seite. Seien Sie offen und ehrlich, auch wenn es um Fehler oder Herausforderungen geht. Teilen Sie Ihre eigenen Erfahrungen und geben Sie zu, wenn Sie etwas nicht wissen. Dieses Vorgehen schafft Vertrauen und zeigt Ihren Auszubildenden, dass Sie ebenfalls auf einer Lernreise sind. Authentische Kommunikation schafft die Grundlage für eine Beziehung, die auf Vertrauen und Respekt basiert.

2. Sinnhaftigkeit und Zweck vermitteln

Die Generation Z strebt nach Sinn und Zweck in ihrem Tun. Sie wollen wissen, warum sie etwas tun und welchen Einfluss ihre Arbeit auf das große Ganze hat. Ein bloßes „Das muss gemacht werden“ oder „Das haben wir immer schon so gemacht“ ist für sie nicht ausreichend. Viele junge Menschen möchten sich stark mit ihrem Job identifizieren und können dies nur, wenn dieser ihrer persönlichen Mission entspricht.

Als Ausbilder sollten Sie daher immer den Kontext vermitteln. Erklären Sie, warum eine Aufgabe wichtig ist, und zeigen Sie, wie sie sich in die Gesamtstrategie des Unternehmens einfügt. Noch besser: Zeigen Sie, wie die Arbeit der Auszubildenden einen Unterschied macht. Das motiviert und steigert das Engagement. Bieten Sie zudem Möglichkeiten zur Reflexion, in denen die Auszubildenden ihre Arbeit hinterfragen und die Bedeutung für sich selbst erschließen können.

3. Flexibles Feedback in Echt Zeit – Instant Feedback

Die Generation Z ist es gewohnt, sofortiges Feedback zu erhalten. Sei es durch Likes oder Kommentare auf Social Media oder durch direkte Nachrichten in Chats oder durch Chatbots – sie erwarten schnelle Rückmeldungen. Social Media gewöhnt junge Menschen daran, regelmäßig Feedback zu bekommen und Feedback als reine Gespräche umzudenken. Feedback darf regelmäßig und auch positiv sein. Die Zeiten, in denen „kein Tadel Lob genug sind“, sind durch die tägliche Nutzung von Social Media vorbei!

Für Ausbilder bedeutet das: Regelmäßiges und vor allem zeitnahes Feedback ist essenziell. Warten Sie nicht auf das Ende des Monats oder gar des Jahres, um Rückmeldungen zu geben. Geben Sie spontan und konstruktiv Feedback, sowohl positiv als auch kritisch. Nutzen Sie dafür moderne Kommunikationsmittel wie Messaging-Apps, die schnelle und unkomplizierte Rückmeldungen ermöglichen. Denken Sie daran, dass Feedback nicht nur Kritik beinhaltet – auch Lob sollte sofort und konkret ausgesprochen werden, um den positiven Lerneffekt zu verstärken.

4. Technologie als Brücke nutzen

Die Generation Z ist mit Technologie aufgewachsen und erwartet, dass diese auch in der Arbeitswelt integriert wird. Junge Menschen betrachten technologische Innovationen als wichtigen Faktor für ihre Berufswahl. Digitale Tools sind für sie kein Luxus oder gar extravagant, sondern eine Selbstverständlichkeit.

Stellen Sie sicher, dass Sie technologische Hilfsmittel nicht nur zur Verfügung stellen, sondern auch aktiv in Ihre Ausbildung integrieren. Nutzen Sie Lernplattformen, Online-Tools und Apps, um den Lernprozess zu unterstützen. Gleichzeitig sollten Sie offen für neue Technologien sein und Ihren Auszubildenden die Möglichkeit geben, selbst digitale Lösungen vorzuschlagen und einzuführen. „Stellen Sie sich vor, Ihre Auszubildenden gestalten Ihren digitalen Firmenauftritt und sorgen für eine positive Wahrnehmung Ihres Unternehmens auf Social Media“. So schaffen Sie nicht nur ein modernes Arbeitsumfeld, sondern fördern auch die Innovationskraft und das kreative Denken Ihrer Auszubildenden.

5. Persönliche Entwicklung fördern

Die Generation Z legt großen Wert auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Junge Menschen bevorzugen einen Job, der kontinuierliche Lernmöglichkeiten bietet. Sie möchten nicht nur arbeiten, sondern sich auch weiterentwickeln und wachsen. Lebenslanges Lernen auf den Tools der Zukunft.

Als Ausbilder sollten Sie ein Umfeld schaffen, das Lernen und Wachstum fördert. Bieten Sie Ihren Auszubildenden Möglichkeiten zur Weiterbildung, sei es durch interne Workshops, externe Seminare oder sogar durch die Möglichkeit, an Projekten außerhalb ihres direkten Verantwortungsbereichs teilzunehmen. Stellen Sie sicher, dass Sie regelmäßig mit Ihren Auszubildenden über ihre Karriereziele sprechen und sie aktiv bei der Verwirklichung dieser Ziele unterstützen. Mentorenschaft und individuelle Entwicklungspläne können dabei sehr hilfreich sein.

Die Richtige Kommunikation ist somit das Fundament für eine erfolgreiche Ausbildung!

Die Generation Z bringt neue Herausforderungen, aber auch große Potenziale in die Arbeitswelt. Als Ausbilder und Führungskraft liegt es an Ihnen, diese Potenziale zu erkennen und durch die richtige Kommunikation zu fördern. Authentizität, Sinnhaftigkeit, zeitnahes Feedback, technologische Integration und die Förderung der persönlichen Entwicklung sind die Eckpfeiler einer erfolgreichen Kommunikation mit dieser Generation. Wenn Sie diese Prinzipien in Ihre tägliche Arbeit integrieren, schaffen Sie nicht nur ein produktives Arbeitsumfeld, sondern auch eine vertrauensvolle Beziehung zu Ihren Auszubildenden, die weit über die Ausbildungszeit hinaus bestehen bleibt

Autor: Andreas Wollermann

Nach kostenlosem Testzugang:
95% wollen weiterlernen
– mit [MyDigi.Academy](https://www.mydigi.academy)



Stellenanzeige: Auszubildende(r) zum/zur Industriekaufmann/-frau bei der [REDACTED]

Was wir dir bieten:

Bei der [REDACTED] erwartest dich eine facettenreiche Ausbildung, die dich durch die spannenden Welten von Personalmanagement, Finanzbuchhaltung, Marketing und Logistik führt. Du wirst von Anfang an in die Geschäftsprozesse integriert, bekommst Einblicke in strategische Planungen und arbeitest Hand in Hand mit unseren Expertenteams.

Dein Arbeitsalltag wird geprägt sein von der Verantwortung für eigene Projekte, vom ersten Tag an. Das Rüstzeug dafür? Modernste Technologie, Zugang zu unserem firmeninternen Lernportal und individuelle Betreuung, die deine Talente fördert.

Was dich auszeichnet:

Du bist ein Kommunikationstalent mit einem guten Kopf für Zahlen? Wirtschaftliches Denken ist für dich so selbstverständlich wie das Smartphone in deiner Hand? Du liebst es, in Teamstrukturen zu denken und möchtest Verantwortung übernehmen? Dann passt du perfekt zu uns!



Perspektiven nach der Ausbildung:
Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten nach erfolgreicher Abschlussprüfung.



Voraussetzung:
Mittlere Reife



Ausbildungsvergütung:
Attraktive Bezahlung über die gesamte Ausbildungszeit hinweg.



Ausbildungsstandorte: München



Ausbildungsdauer:
3 Jahre



AZUBI-SUPPORT

Zugriff auf MyDigiAcademy.
Unterstützung jederzeit und überall in Berufsschule und Abschlussprüfung.

Was die [REDACTED] als Arbeitgeber auszeichnet...

Wertschätzung und Entwicklung jedes einzelnen Teammitglieds sind uns ein großes Anliegen. Wir glauben, dass Motivation und persönlicher Einsatz der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Erfolg sind. Mit innovativen Projekten und einem starken Teamgeist wollen wir die Zukunft der Wirtschaft in München und darüber hinaus gestalten.

Zusätzlich stellen wir unseren Azubis MyDigiAcademy zur Verfügung, damit du jederzeit und überall optimal auf die Berufsschule und Abschlussprüfung vorbereitet bist.

Interessiert?

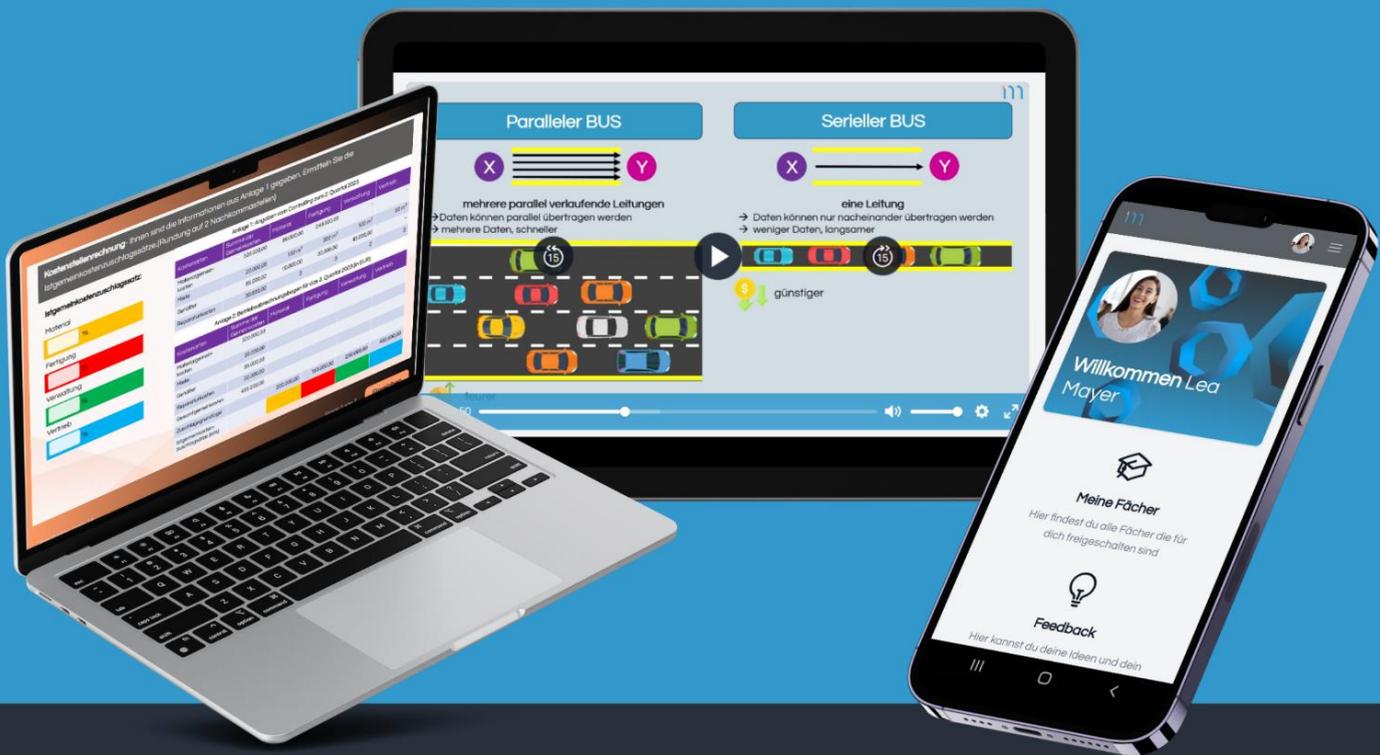
Dann sende uns deine vollständigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins per E-Mail an [REDACTED]. Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen!

**MEHR BEWERBER.
BESSERE BEWERBER.**

JETZT DURCHSTARTEN



111



mda mydigi.academy

AZUBIS LERNEN MIT MYDIGI.ACADEMY