

Ausbildungsbeginn in Corona-Zeiten

Die Pandemie hat unser gesamtes Leben auf den Kopf gestellt. Menschen, die in den vergangenen eineinhalb Jahren einen neuen Lebensabschnitt begonnen haben, waren in besonderer Weise betroffen – so auch die jungen Menschen, die 2020 bei DATEV eine Ausbildung oder ein duales Studium begonnen haben. Wie es trotzdem gelungen ist, das Onboarding zu meistern, welche Abstriche man in Kauf nehmen musste und welche neuen Lösungen gefunden wurden, die sich auch für die Zukunft als tragfähig erweisen könnten, wird im Beitrag anschaulich vorgestellt und reflektiert.

Virtuelle Vorstellungsgespräche in Pandemie-Zeiten

Als im März 2020 der erste bundeseinheitliche Lockdown verhängt wurde, lief bei DATEV der Stellenbesetzungsprozess des Ausbildungsjahrgangs, der im Herbst 2020 starten sollte. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden Bewerber/-innen in der Regel zu einem Vorstellungsgespräch in die Räume von DATEV eingeladen. Persönliche Treffen wurden nun zur Rarität. Es musste umgedacht und für die Bewerbungen auf die 74 Ausbildungsstellen (vgl. Infokasten) alles digital organisiert werden. Bereits terminierte Gespräche wurden in eine Videokonferenz umgewandelt, neue Termine nur noch virtuell vereinbart. Letztlich war die technische Veränderung für DATEV aber die geringste Herausforderung, vielmehr kamen persönliche Komponenten hinzu. Wie gestaltet man ein persönliches Kennenlernen und den Auswahlprozess digital? Auch aufseiten der Bewerber/-innen sorgte die Unsicherheit, ob die Internetverbindung hält, vor allem zu Beginn der Gespräche für Nervosität; insbeson-

dere dann, wenn auch noch Eltern im Hintergrund agierten.

Herausfordernd war auch die inhaltliche Dimension. Schon in den ersten Gesprächen kam klar zum Ausdruck, wie groß die Verunsicherung bei den jungen Menschen war: Kann ich mich auf die Zusage für einen Ausbildungsplatz in Pandemiezeiten verlassen? Wird eine Ausbildung unter diesen Rahmenbedingungen möglich sein? Habe ich in der mobilen Arbeitswelt im Homeoffice feste Ansprechpartner/-innen? Um dieser Verunsicherung entgegenzuwirken, wurde in den Gesprächen der Arbeitsalltag der Auszubildenden geschildert und z. B. von fest etablierten digitalen Abstimmungsterminen mit Fachausbilderinnen und -ausbildern berichtet.

Ein weiteres Thema war der digitale Berufsschulunterricht. Hier berichteten die Bewerber/-innen von unterschiedlichen Erfahrungen, teilweise verbunden mit der Sorge, dass die nicht durchweg gelungenen digitalen Lehr-Lern-Modelle in der Ausbildung so weitergeführt würden. Vor diesem Hintergrund war es dem Ausbildungsteam ein großes An-

liegen, trotz Pandemie-Bedingungen einen möglichst normalen Start in das Berufsleben zu ermöglichen.

Online-Schnuppertag vor dem Ausbildungsstart

Traditionell lädt DATEV die künftigen Auszubildenden schon vor dem Ausbildungsstart in die Zentrale nach Nürnberg ein. Im Vordergrund stehen dabei das gegenseitige Kennenlernen sowie die Vorstellung des Ausbildungsteams. Dieser Einstieg ermöglicht es, Kontakte zu knüpfen und sich zu vernetzen, sodass individuelle Fragen bis zum Ausbildungsstart auch untereinander geklärt werden können. Das informelle Kennenlernen trägt wesentlich zu ei-

Ausbildung bei DATEV

Anzahl Auszubildende und Dual Studierende:

- 2019: 76
- 2020: 74
- 2021: 66
- 2022: 75 (geplant)

Ausbildungsberufe:

- Fachinformatiker/-in, Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration
- Kaufmann/Kauffrau für IT-Systemmanagement, für Büromanagement, für Dialogmarketing
- Medientechnologe/-technologin Digitaldruck
- Maschinen- und Anlagenführer/-in
- Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Duales Studium (3 Jahre), z. B. Bachelor of Science Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Dienstleistungsmanagement oder Studium mit vertiefter Praxis (4,5 Jahre), z. B. Bachelor of Arts Informatik

Die Ausbildung findet überwiegend in Nürnberg statt, vereinzelt auch an einer der bundesweit verteilten Niederlassungen. Weitere Informationen: www.datev.de/ausbildung



UWE RITTHAMMER
Leiter Ausbildung und duales Studium bei der DATEV eG
uwe.ritthammer@datev.de



REGINA RABE
Personalreferentin Ausbildung und duales Studium bei der DATEV eG
regina.rabe@datev.de

Tabelle

Bausteine des Onboarding-Prozesses 2021

Online-Komponenten	Präsenz-Komponenten
<ul style="list-style-type: none"> • Pre-Onboarding: Einladung zu einer Online-Live-Kochshow mit der hauseigenen Küche vor dem Ausbildungsstart • Schnuppertag zum Kennenlernen vor dem Ausbildungsstart via Videokonferenztool • Online-Sessions während der ersten beiden Wochen mithilfe von digitalen Tools (z. B. Conceptboard, BlueJeans, LineUp, Confluence) in Kleingruppen zu Themen wie Arbeitsorganisation und virtuelle Zusammenarbeit, Einführung in Kommunikationstools, soziale Spielregeln im Beruf • Online-Barcamp zu Themen, die Auszubildende in ihren ersten Ausbildungswochen beschäftigen • Regelmäßige, digitale Austauschformate mit den verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern für jede Berufsgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstes gemeinsames Kennenlernen der Auszubildenden im Fußballstadion Fürth Ronhof («Willkommenstag») und Ausstattung mit mobilen Geräten für das Arbeiten im Homeoffice • Täglicher Wechsel zwischen Online- und Präsenz-Schulungen in festen Kleingruppen zu Themen wie Diversity, Kommunikation, Feedback

nem entspannten Start im September bei. Aufgrund der pandemischen Situation musste dieser Tag erstmals online stattfinden. In der Rückschau betrachtet war das sogar ein glücklicher Umstand: Die Teilnahmequote war gegenüber den Präsenzveranstaltungen in den Vorjahren höher, weil auch eine Teilnahme aus der Distanz mit wenig Aufwand möglich war. Ein weiterer Faktor war die Neugierde auf die Menschen, mit denen man gemeinsam in die Ausbildung starten würde. Gerade in Zeiten des Social Distancing war dies ein wesentlicher Motivationsgrund für die Teilnahme.

Agile Konzeption eines hybriden Onboardings

Zum Ausbildungsbeginn findet bei DATEV üblicherweise ein mehrtägiges Programm statt, das neben fachlichen Inhalten vor allem auch eine Orientierung für den Berufseinstieg und sozialen Austausch bietet. Die Herausforderung bestand nun darin, dieses ursprünglich vollständig analog konzipierte Programm so zu gestalten, dass es auch unter den Einschränkungen der Pandemie vor Ort umgesetzt werden konnte. Hier halfen insbesondere die neu geschaffenen virtuellen

Möglichkeiten. Allerdings unterlagen beide Welten einer nicht planbaren Dynamik. Die Hygieneregeln und Restriktionen innerhalb der Geschäfts- und Büroräume verschärften sich in kurzen Abständen je nach Infektionslage. Auf der anderen Seite waren IT-Werkzeuge – z. B. zur Kollaboration im virtuellen Raum – teilweise noch in der Prüfung und noch nicht verfügbar. Der Start erfolgte daher mit einem Rahmenkonzept, das in kurzen Zyklen je nach geänderter Voraussetzung an den jeweiligen Stand angepasst wurde bzw. noch bis heute angepasst wird. Die Bausteine des Onboarding-Prozesses unterscheiden sich in Online- und Präsenz-Komponenten (vgl. Tab.).

Die Kombination dieser Bausteine hat zum Ziel, dass Auszubildende ihren neuen Arbeitgeber trotz Corona-Umständen live kennenlernen und einen persönlichen Bezug zu ihrem Ausbildungsbetrieb und den hauptverantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern aufbauen. Zwar überwogen im vergangenen Jahr noch die Online-Bausteine. Gefühl – und im Feedback durch die Auszubildenden bestätigt – glichen die gezielt konzipierten Präsenztermine den Mangel an unmittelbaren Begegnungen jedoch vollständig aus.

Lessons Learned

Das hybride Konzept ermöglichte den Auszubildenden unter Pandemie-Umständen einen halbwegs normalen Start in das Berufsleben und damit in einen neuen Lebensabschnitt. Das gemeinsame On- und Offline-Arbeiten erforderte aber im Vergleich zu reinen Präsenzs Schulungen einige Anpassungen der Ausbildungsabläufe und -methoden. Hier hat auch das Ausbildungsteam viel dazugelernt. So sind im nächsten Ausbildungsjahrgang beispielweise mehr Pausen vorgesehen und insbesondere die Teambuilding-Maßnahmen werden verstärkt dezentral vor Ort geplant.

Im vergangenen Jahr waren eine online-kompatible Didaktik und der sinnvolle Einsatz von Tools für die digitale Zusammenarbeit noch nicht so etabliert. Dies stellte auch für die Ausbildungsorganisation bei DATEV ein Experimentierfeld dar. Mittlerweile läuft alles viel routinierter: Etablierte Corona-Testkonzepte werden genutzt, um Präsenzphasen sicherer zu machen, und auch in technischer Hinsicht wurde aufgerüstet. So kommen virtuelle Whiteboards mit deutlich variantenreicheren Möglichkeiten der Zusammenarbeit zum Einsatz. Zudem stellte sich heraus, dass Online-Formate für bestimmte Bereiche tatsächlich besser geeignet sind als Präsenzveranstaltungen: Schulungen zu fachlichen Themen funktionieren so zum Beispiel sehr gut. Solche Elemente werden künftig beibehalten.

Das Ausbildungskonzept bei DATEV wird auch weiterhin einem hybriden Ansatz folgen. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden und ihre jetzigen Leistungen im Ausbildungsverlauf bestätigen, dass dieses Konzept aufgeht. Und dennoch: Die Begleitung und Betreuung junger Menschen lebt vom Beobachten und Beobachtetwerden, von Interaktion und gemeinsamem Lernen. Sobald es wieder möglich ist, werden wir uns sicher wieder regelmäßig vor Ort treffen und freuen uns schon heute auf die persönlichen Begegnungen. ◀