



Mitglied des Fachbeirates  
„wir Ausbilder – der Kongress“

**NAME:** Ruth Berg

**UNTERNEHMEN:** Handtmann Service GmbH & Co. KG

**BRANCHE:** Maschinen- und Anlagenbau, Automobilzulieferer

**POSITION:** Ausbildungsleiterin / Ausbilderin seit 1989

**ANZAHL AZUBIS UND STUDIERENDE:** 120

**AUSBILDUNGSQUOTE:** gleichbleibend 5 - 7 %, Abbrecherquote: 1 %

**ANGEBOTENE AUSBILDUNGSBERUFE (M/W):** Elektroniker Betriebstechnik, Industriemechaniker, Mechatroniker, Maschinen- und Anlagenführer, Werkstoffprüfer, Industriekaufleute, Fachinformatiker Systemintegration; Duale Studiengänge DHBW: B.A. Industrie, B.A. International Business, B. Sc. Wirtschaftsinformatik, Bachelor of Engineering Maschinenbau

**FACEBOOK:** [www.facebook.com/HandtmannAusbildung](http://www.facebook.com/HandtmannAusbildung)

## „ERST DIE VERBLEIBENSQUOTE MISST DEN RECRUITINGERFOLG.“



Ruth Berg ist Ausbildungsleiterin in einem mittelständischen Familienunternehmen. Was Rennsport mit Azubi-Marketing zu tun hat und was die größte Herausforderung in den nächsten Jahren sein wird, verrät sie in diesem Interview.

### **Welche Medien und Maßnahmen setzen Sie für das Azubi-Marketing ein?**

Bei Facebook haben wir eine Ausbildungsseite. Wir übernehmen Schulpatenschaften, bieten Bewerbungstrainings mit Ludoki Young Talents, Betriebsbesichtigungen und Workshops für Lehrkräfte, nehmen an Berufsbildungsmessen, der jährlichen Nacht der Ausbildung und an Aktionen wie GirlsDay und Technolino teil, unterstützen Grundschulen mit Technikbausätzen, gestalten den Arbeitskreis Schule–Wirtschaft mit und sponsern das DHBW Racing Team im Rahmen der Formula Student.

### **Sind bei Ihnen Schulnoten ein Auswahlkriterium?**

Ja – ansonsten wäre die Vielzahl der Bewerbungen nicht handhabbar – wir führen keine Tests durch.

### **Wie sehen Ihre Azubi-Bindungsmaßnahmen aus?**

Wir bieten Nachwuchsförderprogramme, Traineeprogramme, temporäre Mitarbeit

an Projekten, Praktika, Semesterferientätigkeiten, Projekt-/Abschlussarbeiten, Wiedereinstellungsgarantien bei Fortbildungsmaßnahmen und Stipendien während des Studiums.

### **Wie motivieren Sie Ihre Azubis?**

Durch eine externe Einführungswoche zum Kennenlernen, eine 3-tägige Team-Exkursion, anspruchsvolle eigenständige Projektarbeiten, fordernde Aufgabenstellungen, zusätzliche Ausbildungsinhalte und die Möglichkeit, die Firma extern zu repräsentieren (Messen, Podiumsdiskussionen).

### **Welche Projekte gibt es in Ihrem Unternehmen für Azubis?**

Unsere Auszubildenden leiten und betreiben eine rechtlich eigenständige Juniorfirma mit allen Risiken. Außerdem Einbindung bei der Entwicklung und Durchführung von technischen Projekten (z. B. Schokobrunnen, elektronischer Spätzlehobel, Wagenheber).

### **Worauf sind Sie besonders stolz?**

Hohe Wertschätzung der Ausbildung sowohl durch unsere Auszubildenden und Studierenden als auch durch unsere Geschäftsleitung.

### **Junge Menschen von heute ...**

... sind engagierte digital natives, die gerne Wertschätzung erfahren und anspruchsvolle Aufgabenstellungen eigenverantwortlich lösen wollen.

### **Unsere größte Herausforderung in den nächsten Jahren ...**

... wird die Besetzung unserer Ausbildungs- und Studienplätze sein – die Akademisierung wird sich hier auswirken.

### **Haben Sie ein Patentrezept für den Umgang mit Azubis?**

Authentizität als Ausbilder und wohlwollende und offene Einstellung gegenüber Auszubildenden.