

KARRIERE MACHEN. MIT LEICHTIGKEIT!

Ausbildungsberufe in der Zukunftsbranche
der Faserverbundwerkstoffe

MAI JOB



*Gespannte Vorfreude: Azubis am Start
Agog anticipation: trainees get started*

WIR SIND IN DER VERANTWORTUNG WE ARE RESPONSIBLE

MAI JOB

Ausbildung und ein Jahres-Arbeitsplatz sind attraktiv für alle Beteiligten

Human Resources (HR) ist eine von vier Säulen des Technologiedienstleisters SII Technologies (vormals CADCON). Als Leiterin Recruiting ist Sandra Domenighini bei SII Technologies auch für den Bereich Ausbildung verantwortlich. Gern gibt sie Einblick in das Wer, Warum und Wie rund um das Thema in ihrem Unternehmen.

Education and a job for a year are attractive propositions for all involved

Human Resources (HR) is one of the four columns of the SII Technologies (former CADCON) service provider. As head of Recruiting, Sandra Domenighini at SII Technologies is also responsible for the education sector. She is happy to give an insight into the who, why and how of the topic within her company.

MAI Job: Seit wann bildet SII Technologies aus?

Sandra Domenighini: Wir bilden seit 2007 aus. Pro Jahr nehmen wir drei bis fünf Auszubildende auf, so können wir bis heute auf die stattliche Zahl von insgesamt 30 Azubis zurückblicken.

MAI Job: Since when has SII Technologies been training people?

Sandra Domenighini: We have been doing this since 2007. Every year, we take on between three and five apprentices, meaning we are now able to look back on a grand total of 30 apprentices.

? SII Technologies befasst sich im weitesten Sinne mit Technologie. Welche Ausbildungsberufe bieten Sie?

! Bei uns kann man sowohl kaufmännische als auch technische Berufe erlernen. Wir bilden zum Beispiel FachinformatikerIn für Systemintegration aus, Industriekaufleute oder Kaufleute für Büromanagement, technische ProduktdesignerIn oder ZerspanungsmechanikerIn.

? SII Technologies is, for the most part, a company in the technology field. What careers do you offer in this sector?

! Both business and technical careers are available. We train, for example, qualified IT specialists for system integration, industrial management or office management assistants, technical product designers or cutting machine operators.

? Wie läuft die Ausbildung ab?

! Grundsätzlich beträgt die Ausbildungszeit drei Jahre, kann sich aber je nach Leistung in Schule und Betrieb verkürzen. Der Durchlauf ist abteilungsübergreifend. Jeder Azubi hat standortunabhän-

? What is the training procedure?

! Generally speaking, the process takes three years, but may be shortened in accordance with performances in school and at work. The process includes multiple departments. Every apprentice has a permanent, location-independent trainer within the company,

gig einen dauerhaften Ausbilder im Unternehmen, eine Art Mentor. Für technische Produktdesigner ist das zum Beispiel ein Konstrukteur. Die Ausbilder tauschen sich mit den Auszubildenden aus, fragen sie etwa, wie es ihnen gefällt, oder ob etwas verändert werden kann. So erhalten wir immer einen aktuellen Blick auf die Situation und können gegebenenfalls reagieren.

Außerdem kooperieren wir mit BayMe, dem Verband Bayerische Metall- und Elektroarbeitgeber, der seinerseits u.a. in Projekten mit lokalen Schulen zusammenarbeitet. Dabei lernen Schülerinnen und Schüler unterschiedliche Ausbildungsberufe kennen. Als Beispiel sei hier der Filmdreh genannt zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“. Der erreichte in einem deutschlandweiten Contest sogar den zweiten Platz. Außerdem werden weitere Faktoren vermittelt wie Projektplanung, Teamarbeit, Gruppendynamik und insgesamt soziale Kompetenz.



*Sandra Domenighini,
HR Services, Leiterin Recruiting & Personalmarketing, SII Technologies GmbH
HR Services, Head of Recruiting & Personnel Marketing, SII Technologies GmbH*

a mentor. A technical product designer will, for example, be assigned a constructor as their mentor. The educators communicate with the apprentices, ask them how they are enjoying the process and whether anything can be modified. This gives us a constant overview of the situation and enables us to take action if required.

In addition, we cooperate with BayMe, the "Verband Bayerische Metall- und Elektroarbeitgeber" (association of Bavarian metal and electrical employers) which in turn works on projects with local schools. In doing this, the pupils are able to learn about a variety of careers. One example of this is a film shoot on the subject of girls in technical careers. This actually won second place in a Germany-wide contest. In addition, other factors are communicated, for example, project planning, team work, group dynamics and social competences as a whole.

? Apropos Sozialkompetenz: Welche Stärken bzw. Merkmale sollen die künftigen Auszubildenden mitbringen?

! Die sozialen Komponenten sind uns sehr wichtig, also Engagement, Belastbarkeit, Begeisterungsfähigkeit, Lust und Freude bei der Arbeit, Kommunikationsfähigkeit und auch Kritik annehmen können. Im Gegenzug schätzen wir das Feedback unserer Azubis sehr.

? Wann und wie sollten sich die jungen Leute bewerben?

! In der Regel ist es am sinnvollsten, sich ca. ein Dreivierteljahr vor Eintritt bei uns zu bewerben. Manchmal ist aber auch kurzfristig noch etwas möglich. Wir nehmen die Bewerbungen am liebsten per Email, also digital, entgegen. Selbstverständlich kann man sich auch per Post an uns wenden.

? Welche Tipps würden Sie für eine Bewerbung bei Ihnen geben?

! Die Bewerbung sollte nicht „erzwungen“ sein, sprich: nicht von den Eltern kommen. Und sie sollte auf jeden Fall authentisch sein – man sieht, wer sich Mühe gibt. Für uns ist auch der Gesamteindruck wichtig und welche Praktika bereits absolviert wurden.

? Wie läuft eine Bewerbung bei Ihnen ab?

! Alle Bewerbungen werden in der Personalabteilung selektiert. Zum Gespräch geht die Bewerbung dann an die Fachabteilung. Wir nehmen kein Assessment vor, bei uns entscheidet auch das Bauchgefühl. In einem ca. einstündigen Gespräch mit dem Bewerber, der Bewerberin werden dann alle sachrelevanten Themen angesprochen, vom Ausbildungsverlauf über das Gehalt bis hin zum Umfeld. Der Bewerber, die Bewerberin sollte sich in jedem Fall mit dem Unternehmen auseinandergesetzt haben, das möchten wir „spüren“. Danach haben beide Seiten Bedenkzeit. Nach internen Beratungsgesprächen bitten wir eventuell um ein zweites Gespräch, manchmal steht die Entscheidung schon nach dem ersten Termin fest.

? Wie geht es für frischgebackene Azubis dann weiter?

! Der erste und zweite Ausbildungstag finden immer am Haupt-

? With regard to social competences: What are the strengths or characteristics future apprentices should show?

! Social competences are very important to us, thus involvement, durability, enthusiasm, interest and joy in their work, communication capabilities and the ability to accept criticism. In return, we greatly value the feedback from our apprentices.

? When and how should young people apply?

! Generally speaking, it is sensible to apply approximately nine months prior to entry. However, it is sometimes possible to arrange things at short notice. We prefer to receive applications digitally, by email. But of course, they may also be sent by post.

? What tips can you offer to a potential candidate?

! The application should not be "forced", or in other words, not influenced by the parents. And it should always be authentic, it's easy to see when someone is making an effort. For us, the overall impression is important along with the practical experience that has already been gained.

? What does the application process look like?

! All applications are selected within the personnel department. They are then forwarded to the specialist departments for discussion. We do not implement assessments, we trust our instincts. The applicant is invited for an interview which lasts approximately one hour, during which all of the relevant topics are discussed, from the educational process to the salary and the environment. The candidate should always be able to display that they have taken an interest in the company, we like to see that. After this, both sides have some time consideration. After internal discussions have taken place, we may invite a candidate for a second interview, but sometimes the decision is made after the first meeting.

? What then happens to the new apprentices?

! The first and second days of their education will always take

sitz statt, unabhängig davon, in welcher Niederlassung ausgebildet wird. Das Kennenlernen findet in lockerer Atmosphäre statt und die „älteren“ Azubis werden Mentoren für die Neuen. Die bekommen gleich zu Beginn eine Schultüte, um den Auftakt zu „versüßen“, dann gehen alle gemeinsam zum Beispiel in einen Klettergarten. Um das Unternehmen gleich gut kennenzulernen, veranstalten wir außerdem eine Art „Schnitzeljagd“ mit Fragen, die die Einsteiger beantworten müssen. Erst am dritten Tag geht es dann für die Neulinge in die entsprechende Abteilung bzw. an ihren jeweiligen Standort.

? Gibt es Highlights oder Meilensteine im Laufe der Ausbildung in Ihrem Unternehmen?

! Die Auszubildenden erhalten individuelle Förderung, sind aber selbstverständlich auch in ihre Abteilungen integriert. Genannt werden sollten die Projekte der Azubis, bei denen Skills wie Projektplanung, Teamarbeit oder Gruppendynamik vermittelt werden. Sehr erfolgreich waren beispielsweise unsere Azubis, die im Rahmen einer Ausbildungseinheit einen Tischkicker kreativ mit Spänen beklebten. Damit belegten sie bei einem deutschlandweiten Contest den 2. Platz.

? Was kommt nach der Ausbildung?

! Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung werden die Absolventinnen und Absolventen zunächst befristet für ein Jahr übernommen. Dies gibt allen Beteiligten nochmals die Möglichkeit zur Orientierung. Außerdem verstehen wir das als Teil der sozialen Verantwortung, die wir als Unternehmen mit Abschluss eines Ausbildungsvertrages übernommen haben. Wenn in dieser Zeit Abteilungen für eine bestimmte Person Bedarf anmelden, versuchen wir, das zu ermöglichen.

? Wie kann die Politik zu einer weiterhin guten Ausbildung beitragen?

! Vor allem sollte während der Schulzeit schon hinreichend auf gängige und moderne Bürokommunikationsmittel umgestellt werden. Dies würde es den Unternehmen erleichtern, schnell und präzise mit dem eigentlichen Auszubildenden beginnen zu können. Zudem sollten verstärkt Sozialkompetenzen vermittelt werden.

? Was wünschen Sie sich in Bezug auf Ausbildung für die Zukunft?

! Da gibt es in der Tat mehrere Themen. Die Blockschule zum Beispiel erscheint uns nicht mehr zeitgemäß, denn die Auszubildenden fallen länger im Unternehmen aus und müssen sich dann erst wieder integrieren.

Eine echte Unterstützung wäre für uns eine dauerhafte Kampagne für mehr Frauen in technischen Berufen. Auch die Bezahlung ist ein wichtiger Punkt, denn die IG Metall zahlt deutlich mehr, als viele andere Unternehmen bieten können.

place at company headquarters, regardless of which subsidiary they are being trained at. The "getting to know you" process has a casual atmosphere and the "older" apprentices become mentors for the new ones. At the start of the day, they are given a traditional "Schultüte" to sweeten the deal, then they all visit, for example, a climbing wall together. In order to help them get to know the company, we also arrange a "treasure hunt" with questions that the new entrants must answer. On the third day, the new apprentices then join their appropriate departments or proceed to their relevant locations.

? Are there highlights or milestones in the course of the education process at the company?

! The apprentices are given individual encouragement, but are also integrated into their departments. We should also mention the projects that the apprentices participate in. These help to communicate skills such as project planning, team work or group dynamics. Our apprentices were, for example, very successful in creatively gluing chippings to a football table unit during a training unit. This landed them second place in a Germany-wide contest.

? What happens after training is complete?

! After successfully completing their training, the candidates will be offered a job, initially restricted to a period of one year. This gives everyone involved the opportunity for orientation. In addition, we consider this to be part of the social responsibility that a company takes on with the conclusion of a training contract. If, during this time, the departments declare a requirement for a certain person, we will attempt to enable it.

? How can politics contribute towards continued good education options?

! Above all, during their time at school, pupils should be enabled access to current and modern office communication means. This would help companies to quickly and precisely commence working with the apprentices themselves. Social competences should also be communicated.

? What would you like to see in terms of education in the future?

! There are, indeed, multiple topics on this subject. The process of schooling in blocks no longer reflects the modern approach, since apprentices are out of the company for a longer period and must then reintegrate.

Real support for us would include a permanent campaign for more women in technical careers. Payment is also an important factor, since IG Metall pays considerably more than many other companies are able to offer.

Weitere Informationen/Further information:

Sandra Domenighini,

HR Services, Leiterin Recruiting & Personalmarketing, SII Technologies GmbH (vormals CADCON), Augsburg,
+49 (0) 821 / 299 90-319, sandra.domenighini@de.sii.group, www.de.sii.group