



JOBSTARTER - Fachtagung

Ressourcen nutzen – Vermittlung optimieren

AG 4: Anforderungen an Bewerber/innen

Input-Referat mit Teilaspekt

„Bedarf der Unternehmen am Beispiel des Handwerks“

Katharina Baier

Dr. Carl-Michael Vogt

Handwerkskammer Hannover

www.ausbildungsplatzvermittlung.de

A. Fallbeispiele:

1. Ein mittelgroßer Handwerksbetrieb - 25 Mitarbeiter und städtisch gelegen - sucht zu jedem neuen Ausbildungsjahr einen Lehrling zum Anlagenmechaniker. Der Betrieb bedient überwiegend öffentlich Aufträge in neu zu errichtenden oder zu sanierenden öffentlichen Gebäuden wie Krankenhäuser, Pflegeheime, Verwaltungsgebäude etc. Der Betrieb bildet regelmäßig aus, aber nicht für den eigenen Bedarf.

2. Ein Goldschmied sucht einen Lehrling. Der in einer Kleinstadt gelegene Betrieb beschäftigt neben dem Chef noch eine weitere Gesellin, die früher ebenfalls in dem Betrieb gelernt hat. Alle Mitarbeiter sitzen tagsüber gemeinsam an einem Arbeitstisch. Derzeit ist die Personalsituation stabil.

3. Auch ein Bäcker sucht einen neuen Lehrling. Der Betrieb mit insgesamt drei Mitarbeitern ist in einem kleinen Ort in einer Ausflugsregion gelegen. Die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel wird durch eine Buslinie gehalten, die vier Mal im Verlauf des Tages durch den Ort fährt. Ein Mitarbeiter wird in absehbarer Zeit den Betrieb verlassen.

B. Warum ist die Frage nach den „Bedürfnissen der Unternehmen“ für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit zwingend notwendig?

1. Interner und/oder externer Gedankenanstoß

2. Bedürfnisprüfung I

Fragen:

- habe ich einen Mangel (unternehmerisch, persönlich, gesellschaftlich begründet) und das Verlangen, Abhilfe zu schaffen?
- kann ich diesen Mangel durch Ausbildung abstellen / vermindern?
bzw. kann ich durch Ausbildung einen wirtschaftlichen, persönlichen oder gesellschaftlichen Nutzen erzielen?

Kann eine der beiden Fragen nicht positiv beantwortet werden:

Keine überzeugende Ausbildungsentscheidung!

Folge: Keine Ausbildung

Können beide Fragen positiv beantwortet werden ist
Bedürfnisprüfung I erfolgreich verlaufen

Ergebnis: **Ausbildungsentscheidung**

- ...mit der Hoffnung auf Veränderung der Realität (Wunsch)
- ...deren Stabilität vom erkennbaren Mangel/Nutzen abhängig ist
- ...die je nach Motivation eine mehr oder weniger sichere Grundlage für die weitere Arbeit bietet
- ...mit der Gefahr, dass der Unternehmer in dieser Situation verharrt

**Bei positiver Ausbildungsentscheidung:
Einstellungsabsicht vertiefen und Suchentscheidung
herbeiführen!**

Voraussetzungen:

- Gesuchter Lehrling muss größtmögliche Gewähr geben, dass er den bewussten **Mangel abstellt**, den gewünschten/gesuchten **Nutzen herbeiführt**
- Überzeugung, dass das **Ziel erreichbar** ist (Motivation)

3. Erneute Prüfung (Konkretisierung):

Worin liegt der Mangel / der angestrebte Nutzen konkret und welche Anforderungen stellen sich dem Grunde nach an die Lösung (den Auszubildenden) - **Bedürfnisprüfung II?**

Probleme:

- Betrieb macht sich wenig Gedanken darüber, was er aus seiner Sicht nicht überprüfen kann
- Man kann Anforderungen zwar versprachlichen, aber nur im Handeln überprüfen
- Bauchentscheidungen anhand tradierter Parameter, Reduktion auf harte Faktoren

Drohende Folgen:

- Einstellung wird auf unsicherer Grundlage vorgenommen
- Einstellungsprozess (Suche) wird nur zögerlich verfolgt, im Zweifel verschoben oder bei leichten Problemen abgebrochen

4. Mit Betrieben ist zu erarbeiten, ...

- ob sie die zwei (Bedürfnis)-Prüfungen durchgeführt und welche Ergebnisse (Mängel / Nutzen) sich ergeben haben. Ggf. sind Prüfungen gemeinsam durchzuführen
- auf der Grundlage der konkreten Mängel / Nutzen das Anforderungsprofil an zukünftige Auszubildende

Ergebnis der Zusammenarbeit: **Anforderungsprofil** als Grundlage der Suchentscheidung mit erhöhtem Anteil an weichen Faktoren:

- Schulleistungen
- Fähigkeiten, z.B. räumliches Vorstellungsvermögen
- Eigenschaften, z.B. Selbständigkeit, Selbstbewusstsein
- Grundtugenden, z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit
- Auftreten
- Sonstiges

Chancen:

- Anforderungsprofil dient der Motivation (Überzeugung)
- Durch Vermittlungsangebot und Anforderungsprofil kann Motivation auch über mehrere Dekaden aufrecht erhalten werden
- Nutzengerechtes Profil und Vermittlungschancen halten bei „unsicheren“ Kandidaten das Pendel auf „Suchen“
- Eine auf einem erarbeiteten Profil basierende „inhaltliche Überzeugung“ verhindert Übersprungshandlungen
- Ein auf den verfolgten Nutzen abgestelltes Profil eröffnet Spielräume bei der Ausgestaltung des Vermittlungsangebots und -vorgangs
- Größere Bandbreite bei den Kriterien, mehr Eingliederungschancen
- Weniger Ausbildungsabbrüche durch mehr Passgenauigkeit

Abgrenzung zu

- „Angelegenheiten des Lehrlings“ i.S. eines **Aufgabenkatalogs**: Was ist zu veranlassen, damit ich betriebliche Anforderungen erfüllen kann?
- „Annehmlichkeiten“ für den Betrieb: Begründet keine Ausbildungsentscheidung, keine Suchentscheidung. Beispiele:
 - Anmeldung der Jugendlichen bei der Berufsschule
 - Ausfüllen des Ausbildungsvertrags
 - Unterstützung bei der Organisation von abH

C. Antworten aus den Fallbeispielen

Durch intensiven Betriebskontakt können folgende mögliche Kurzprofile als Grundlage

- für eine Suchentscheidung des Betriebs,
- einen Vermittlungsauftrag und
- eine erfolgreiche Vermittlung

herausgearbeitet werden:

Fallbeispiel 1. Kurzprofil Anlagenmechaniker/in

Es gibt keinen Kontakt zu privaten Kunden, Aufträge erfordern durchschnittlich gute Umgangsformen. Der Bewerber sollte auch mal eine raues Wort vertragen und ein gesundes Selbstbewusstsein mitbringen. Die Arbeit vor Ort erfordert oft einen „zweiten Mann“. Der Betrieb möchte die Lehrstelle unbedingt jedes Jahr besetzen.

Gesucht wird...

- ein männlicher oder weiblicher Lehrling, Nationalität weniger wichtig
- körperliche Fitness
- gerne volljährig und mit Führerschein für PKW
- „guter“ Hauptschulabschluss, ausreichende Deutschkenntnisse, gute Noten in Mathematik und im Arbeitsverhalten (3)
- Selbständigkeit bei der Arbeit und im Lernverhalten
- Zuverlässigkeit (keine unentschuldigten Fehltage)

Fallbeispiel 2. Kurzprofil Goldschmied/in

Alle Mitarbeiter sitzen tagsüber gemeinsam an einem Arbeitstisch. Gefertigt wird hochpreisiger Schmuck für eine anspruchsvolle Kundschaft. Derzeit ist die Personalsituation stabil. Der Betrieb möchte zukünftig bei Bedarf auf eigenen Nachwuchs zurück greifen können.

Gesucht wird...

- ein männlicher oder weiblicher Lehrling, Nichtraucher
- mind. guter Realschulabschluss (gute Noten in Naturwissenschaften, Kunst/Werken, im Arbeits- und Sozialverhalten)
- räumliches Vorstellungsvermögen, gutes Farbsehen, Kreativität (Freude und Geschick im Gestalten)
- Geduld und Genauigkeit, Motivation
- Kontaktfähigkeit (sympathisches, offenes Auftreten), gepflegtes Äußeres
- gerne ein etwas ruhigerer Charakter, gute Allgemeinbildung
- Zuverlässigkeit, unbedingte Ehrlichkeit

Fallbeispiel 3. Kurzprofil Bäcker:

Der Betrieb hat viel Laufkundschaft und Stoßzeiten. Die Lehrstelle muss nicht zwingend besetzt werden, aber der Betrieb würde gerne ausbilden und braucht spätestens zum übernächsten Jahr eine Einstellung, da ein Mitarbeiter, der in Rente gehen wird, ersetzt werden muss.

Gesucht wird...

- ein männlicher Lehrling, gerne volljährig (JArbSchG), Schulabschluss
- befriedigende Noten im Arbeitsverhalten, wenig Fehltage
- Pünktlichkeit/Zuverlässigkeit, körperlich keine wesentlichen Einschränkungen, gesunde Haut und Atemwege, sauberes Erscheinungsbild
- Gerne mit Erfahrung im Umgang mit Nahrungsmitteln (Noten in Hauswirtschaft beachten/Kochen zu Hause?) und Führerschein oder die Bereitschaft vor Ort ein Zimmer zu nehmen
- Leistungsbereitschaft

