

Azubimarketing

Das Bewerberauswahlverfahren



Das Bewerberauswahlverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Fachkräftemangel ist längst in den Unternehmen der Region Trier angekommen. Gerade kleine und mittlere Betriebe spüren bei der Suche nach geeignetem Personal die Auswirkungen des demografischen Wandels und haben beträchtliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung fachkundiger Mitarbeiter. Vor allem Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung werden im Mittelstand händeringend gesucht. Doch wie kann man ihm begegnen?

Zwar werden in den letzten vier Jahren wieder mehr Säuglinge geboren, doch zwischen 2005 und 2014 ging die Geburtenrate in Deutschland stark zurück. Diese Jahrgänge fehlen heute und zukünftig auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus ist seit einigen Jahren ein zunehmender Trend zur Akademisierung zu erkennen: Immer mehr Schüler bleiben bis zum Abitur im Schulsystem und münden danach in ein Studium.

Ergänzend zu unserem Leitfaden „Auszubildende erfolgreich gewinnen und binden mit dem richtigen Marketing-Mix“ möchten wir Ihnen in diesem Leitfaden die Möglichkeit geben, Ihr Bewerberauswahlverfahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu optimieren.

Sie erhalten Checklisten zur Erstellung eines Anforderungsprofils, zum Vergleich von Bewerbungsunterlagen sowie zum Ablauf eines Vorstellungsgespräches. Diese Checklisten können Sie an die betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnisse anpassen.

Im Anschluss geben wir Ihnen Anregungen zu Berufseignungstests sowie eine Checkliste für die Bewertung des Auswahlverfahrens und die Entscheidungsfindung.

Im letzten Teil dieses Leitfadens erhalten Sie Informationen und Kontakte zu Unterstützungsangeboten der IHK Trier sowie der Agentur für Arbeit Trier.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und viel Erfolg bei der Umsetzung!

Mit besten Grüßen
Industrie- und Handelskammer Trier

Inhaltsverzeichnis

I Das Anforderungsprofil	4
II Das Vorstellungsgespräch	6
II.1 Gesprächsphasen	6
II.2 Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs.....	7
II.3 Mögliche Fragen im Laufe des Vorstellungsgesprächs.....	8
II.4 Beispiel: Vergleich von Bewerbungsunterlagen	9
III Berufseignungstests	10
IV Bewertung des Auswahlverfahrens und Entscheidung	12
V Unterstützungsangebote der IHK Trier und der Agentur für Arbeit Trier	13
V.1 IHK Trier	13
V.2 Agentur für Arbeit.....	15
Quellennachweis	16
Impressum	16

I Das Anforderungsprofil

Am Beginn des Bewerberauswahlverfahrens steht die Erstellung und Dokumentation eines Anforderungsprofils. Erst ein klar definiertes Anforderungsprofil erlaubt eine fundierte Entscheidung darüber, ob ein Ausbildungsplatzbewerber den Anforderungen des Berufs und den betriebsspezifischen Ansprüchen entspricht. Je größer später die Übereinstimmung zwischen diesem Anforderungsprofil und dem Eignungsprofil des Bewerbers ist, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, eine gute Auswahl vorgenommen zu haben.

Für ein solches Anforderungsprofil hat sich in der Praxis folgende Leitfrage bewährt:

- Welche fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen muss der Bewerber haben, welche wären schön – oder – schon recht wichtig aber nicht zwingend und auf welche könnten Sie verzichten, wenn der Rest stimmt?

Kompetenzen		Gewichtung		
		Muss	Soll	Kann
Formale Voraussetzungen	Schulabschluss: Berufsreife/mittlere Reife/Hochschulreife			
	Notendurchschnitt			
Fachliche Kompetenz	Beherrschung der Grundrechenarten			
	Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift			
	Englischkenntnisse: Niveaustufe?			
	Ausgewählte naturwissenschaftliche und technische Grundlagen			
	Grundkenntnisse MS Office			
	Berufsspezifische fachliche Kompetenzen: Welche?			
	...			
	...			
	...			
Persönliche Kompetenz	Leistungsbereitschaft			
	Positive Einstellung zur Arbeit			
	Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein			
	Belastbarkeit und Konzentrationsfähigkeit			
	Zielstrebigkeit			
	Fähigkeit, planvoll zu arbeiten			
	...			

	...			
	...			
Soziale Kompetenz	Kommunikative Kompetenz			
	Konfliktfähigkeit			
	Kritikfähigkeit			
	Toleranz			
	Teamfähigkeit			
	...			
	...			
	...			
Methodenkompetenz	Fähigkeit zur Anwendung von:			
	Lernstrategien			
	Arbeitstechniken			
	Verfahrensweisen			
	Analysetechniken			
	Anwendung von Problemlösungstechniken			
	Gestaltung von Problemlösungsprozessen			
	...			
	...			
	...			
Besondere Anforderungen	Höhentauglichkeit			
	Präzise Arbeitsweise			
	Sinn für Sauberkeit und Hygiene			
	...			
	...			
	...			

II Das Vorstellungsgespräch


II.1 Gesprächsphasen

Das Vorstellungsgespräch ist eine wichtige Stufe des betrieblichen Auswahlprozesses. Das persönliche Gespräch bekräftigt oder relativiert Eindrücke, die durch die schriftliche Bewerbung und weitere Stufen des Auswahlverfahrens entstanden sind. Oftmals überzeugen Kandidaten im persönlichen Gespräch, die man aufgrund der Bewerbungsunterlagen vielleicht nicht zu den A-Kandidaten gezählt hätte.

Der klassische Ablauf eines Vorstellungsgesprächs umfasst folgende Gesprächsphasen:

	Gesprächsphasen	Ziele
1.	Begrüßung, Vorstellung, persönliche Gesprächseröffnung, Erläuterung Gesprächsverlauf	<ul style="list-style-type: none"> • Auflockerung der Gesprächsatmosphäre
2.	Information über das Unternehmen, den Bereich und Ausbildungsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Werbung für das Unternehmen als Arbeitgeber • Verdeutlichung der Anforderungen an den Bewerber
3.	Besprechung der persönlichen und familiären Situation des Bewerbers Vorsicht! Nicht alle Fragen sind erlaubt!	<ul style="list-style-type: none"> • Sammeln erster Eindrücke des Menschen sowie der relevanten Soft Skills sowie von seinem sozialen Umfeld • Klärung der persönlichen Eignung für eine erfolgreich verlaufende Ausbildung • Möglichkeiten und Eindrucksgewinnung, ob der Bewerber in das Team passt
4.	Besprechung von schulischem / fachlichem Hintergrund des Bewerbers	<ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der Qualifikationen und Interessen des Bewerbers • Ermittlung der fachlichen Grundvoraussetzungen, die die Bewerber schon mitbringen
5.	Besprechung der Vertragsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung von Ausbildungsdetails • Werbung für das Unternehmen als Arbeitgeber
6.	Fragen seitens des Bewerbers	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung von Fragen zur Stelle, zum Unternehmen etc.
6.	Gesprächsabschluss und Information über den zeitlichen Fortgang	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung eines guten Eindrucks beim Bewerber • Reduzierung von Unsicherheiten über Entscheidungsprozess

II.2 Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs

Checkliste: Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs
Schriftlich oder telefonisch einladen: <ul style="list-style-type: none">• Datum• Uhrzeit• Gesprächspartner• Ggf. Informationen zum Betrieb (Flyer, Anfahrtsskizze)• Bitte um Terminbestätigung
Bestätigung des Termins abwarten
Vorbereitung des Ablaufs und Fragen auf Basis der Bewerbungsunterlagen
<ul style="list-style-type: none">• Eventuell weitere am Gespräch beteiligte Personen informieren• Rollenverteilung absprechen• vereinbaren, wer den Bewerber / die Bewerberin abholt
Personalrat / Betriebsrat einbinden
 Notizen
Ungestörte, angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen <ul style="list-style-type: none">• Genügend Zeit einplanen (ca. eine Stunde pro Bewerber)• Raum für das Gespräch buchen• Telefon umleiten auf einen anderen Apparat• Kaffee, Kaltgetränke vorsehen• Kommunikationsfähige Sitzordnung organisieren• Schreibmaterial vorsehen

II.3 Mögliche Fragen im Laufe des Vorstellungsgesprächs

Checkliste: Mögliche Fragen im Laufe des Vorstellungsgesprächs
Begrüßung
„Hatten Sie eine angenehme Anreise?“ „Kann ich Ihnen etwas zu trinken anbieten?“
Wissen des Bewerbers über das Unternehmen
„Was wissen Sie bereits über unser Unternehmen?“ „Wie und wo haben Sie sich über unser Unternehmen informiert?“ „Was gefällt Ihnen an unserem Unternehmen am meisten?“
Fragen zur Schulzeit
„Waren Sie gern in der Schule?“ „Was waren Ihre Lieblingsfächer?“ „Was hat Ihnen in der Schule am besten gefallen?“
Fragen zum Leistungsverhalten
„Wie schätzen Sie sich selbst ein?“
„Stellen Sie sich vor, Sie müssten nach einem langen Ausbildungstag noch für eine Arbeit in der Berufsschule am nächsten Tag lernen. Fällt Ihnen das leicht oder eher schwer? Welche Unterstützung würde Ihnen beim Lernen guttun?“
„Wenn Sie sportlich aktiv sind, ist es Ihnen dann wichtig, immer, vorne' dabei zu sein?“
„Was schätzen Sie am meisten an Ihrem Lieblingssport?“
„Haben Sie ein Ehrenamt? Was schätzen Sie daran am meisten?“
„Gehen Sie einem Nebenjob nach?“
Persönliches Umfeld
„Haben Sie Geschwister?“ „Welche Hobbys haben Sie?“ „Werden Sie von Ihren Eltern bei der Berufswahl und bei der Bewerbung unterstützt?“ „Was sagen Ihre Freunde / Bekannten zu Ihrem Berufswunsch?“ „Sind Sie in einem Sportverein?“ „Wie oft treiben Sie in der Woche Sport?“
Abschluss
„Haben Sie noch Fragen an uns?“ „Lassen Sie uns das Gespräch noch einmal zusammenfassen.“ „So geht es weiter: ...“ (Nur Termine konkret benennen, wenn Sie diese auch wirklich einhalten können)

II.4 Beispiel: Vergleich von Bewerbungsunterlagen

Anforderungen		Bewerber 1	Bewerber 2	Bewerber 3
Bewerbungsunterlagen	vollständig	Ja	Ja	Nein
	gepflegter, äußerer Eindruck	Nein	Ja	Ja
	Rechtschreibung und Grammatik einwandfrei	Nein	Ja	Ja
Formale Kriterien erfüllt		Ja	Ja	Nein
Softskills erfüllt		Ja	Ja	Nein
Nachweise Praktika		Ja	Ja	Nein
Nachweise erwünschte Zusatzqualifikationen		Ja	Ja	Nein
Einstufung in A-, B- oder C-Kandidat		B	A	C
Einladung zum Auswahlgespräch		u. U.	Ja	Nein

III Berufseignungstests

In vielen Unternehmen werden im Auswahlverfahren nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen Berufseignungstests eingesetzt.

Testergebnisse sind immer nur Ergänzungen zu anderen Informationen, die über den Ausbildungsplatzbewerber existieren. Sie müssen in einen Zusammenhang mit den anderen Leistungsmerkmalen des Bewerbers gebracht werden. Tests sind durchaus effektive Instrumente im Auswahlverfahren. Allerdings sind auch hervorragende Ergebnisse in einem Test letztlich keine Gewähr für eine erfolgreiche Ausbildung.

Bei der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern kommen verschiedene Testverfahren zum Einsatz.

Die Bundesanstalt für Arbeit unterscheidet in ihrer Orientierungshilfe für Auswahltests zwischen folgenden Testtypen:

- **Tests oder Prüfungen:** Sie dienen dazu, schulisches Wissen zu beurteilen.
- **Psychologische Tests:** Sie dienen der allgemeinen Beurteilung geistiger Fähigkeiten sowie spezieller geforderter Eignungen des Ausbildungsplatzbewerbers
- **Pseudo-Tests:** Hierbei handelt es sich um Testverfahren, die den oben genannten Gütekriterien nicht genügen. Bei dieser Form bleibt der Aussagewert unklar.
- **Sonstige „Testsituationen“ für Ausbildungsplatzbewerber:** Dies können Arbeitsproben, Schnupperpraktika, Kurzreferate und Gruppendiskussionen sein, die für den Ausbildungsplatzbewerber eine Testsituation darstellen können.

Nicht jeder Test ist für jeden Anwendungsbereich geeignet. Bei der Auswahl eines Testverfahrens sollte deshalb von den Anforderungen ausgegangen werden, die der Bewerber nach Möglichkeit erfüllen soll.

Tests zu Mathematik

Für viele Ausbildungsberufe ist Mathematik ein Kernfach. Kenntnisse in Mathematik können durch unterschiedliche Testverfahren geprüft werden. Die üblichen Mathematik-Tests konzentrieren sich insbesondere auf folgende Bereiche:

- Grundrechenarten
- Bruch- und Dezimalrechnen
- Prozent- und Zinsrechnung
- Rechnen mit Längeneinheiten und Gewichten
- Flächen- und Körperberechnungen
- Potenzieren, Wurzelziehen
- Algebra

Tests zum Allgemeinwissen

Tests zum Allgemeinwissen sind immer dann für ein Unternehmen von großem Nutzen, wenn das Berufsbild einen unmittelbaren Kontakt zum Kunden beinhaltet. So kann überprüft werden, ob der Ausbildungsplatzbewerber sich für sein soziales Umfeld interessiert.

Unter einem Test des Allgemeinwissens werden üblicherweise Tests verstanden, die sich schwerpunktmäßig mit den Inhalten der folgenden (Schul-)Fächer befassen:

- Politik / Staat und Gesellschaft
- Geschichte
- Wirtschaftskunde
- Geografie
- Musik und Kunst
- Literatur und Malerei

Stellen Sie sicher, dass der Test wirklich **relevantes Wissen** für die Ausbildungsstelle abfragt. Es wäre sehr schade, wenn Sie einen passenden Bewerber aufgrund völlig irrelevanter Kriterien aussortieren würden.

- Arbeitsprobe = praktische Aufgabenstellung:
- Eine konkrete praktische Aufgabe, wie sie im Arbeitsalltag vorkommt, kann ebenfalls ein Teil des Auswahlverfahrens bzw. des **Vorstellungsgesprächs sein.**
- Geprüft werden berufsrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- **Achtung:** stellt immer nur eine Momentaufnahme dar. Begleitumstände wie Nervosität, Schüchternheit, Lampenfieber etc. können das Ergebnis verfälschen.

Test von motorischen und psychomotorischen Fähigkeiten

Für viele Berufsbilder – insbesondere aus dem gewerblich technischen Bereich – ist es zwingend notwendig, dass die Bewerber über handwerkliches Geschick verfügen.

Bei diesen Tests wird daher auf Fingerfertigkeit, koordinierte Bewegungsabläufe sowie präzise Ausführung der Aufgaben Wert gelegt. Oftmals sind vorgegebene Figuren nachzuformen. Der Bewerber kann bei diesen Tests sein handwerkliches Geschick praktisch beweisen.

Zu den Tests zählen:

- **Drahtbiegeprobe (DBP)**
- Eine vorgegebene Form soll mit einem zu biegenden Draht nachempfunden werden – manchmal in einem veränderten Maßstab, Testdurchführungszeit: ca. 15 Min.
- **Form-Lege-Test (FLT)**
- Der FLT soll die Fähigkeit messen, neue Aufgaben technischer Art zu lösen Testdurchführung in Einzelarbeit oder Gruppenarbeit möglich, Testdurchführungszeit: ca. 20 Min.
- **Handwerklich motorischer Eignungstest (HAMET)**
- Der HAMET wurde entwickelt, um die Eignung zur Aufnahme in einen handwerklichen Grundausbildungslehrgang zu testen. Der Test orientiert sich an den Erfordernissen der betrieblichen Ausbildungswirklichkeit. Er wird überwiegend bei schulisch leistungsschwachen Jugendlichen eingesetzt.

Test des mechanisch-technischen Verständnisse

Bei diesen Tests geht es darum zu ermitteln, ob ein gewisses Grundverständnis in Mechanik und Technik vorhanden ist. Auch wird das räumliche Vorstellungsvermögen getestet. Diese Tests arbeiten mit anschaulichen Bildern bzw. Skizzen. Eine handwerkliche Tätigkeit ist mit diesem Test üblicherweise nicht verbunden.

Zu den Tests zählen:

- **Mannheimer Test zur Erfassung physikalisch-technischer Problemlösung (MPT)**
Mit dem MPT soll getestet werden, ob physikalisch-technische Problemlösungen entwickelt werden können. Gemäß den Anforderungen der Berufsfelder kann zwischen unterschiedlichen Testniveaustufen gewählt werden.
- **Mechanisch-technischer Verständnistest (MTVT)**
- Der MTVT arbeitet mit anschaulichen Aufgaben. Der Test kann schon bei 13-jährigen Schülern aber auch bei 16- bis 19-jährigen Ausbildungsplatzbewerbern eingesetzt werden.
- **Test zur Untersuchung des praktisch-technischen Verständnisses (PTV)**
Der PTV testet Erfahrungen im Umgang mit technischen Zeichnungen / Darstellungen und grundlegenden physikalischen Kenntnissen.

Intelligenztests

Von Intelligenztests wird Aufschluss über mathematisches Verständnis, Sprachverständnis sowie Konzentrationsfähigkeit erwartet. Überschneidungen mit anderen Testverfahren sind möglich.

Zu den Schwerpunkten von Intelligenztests gehören:

- mathematisches Verständnis
- sprachliches Verständnis
- technisches Verständnis
- Merkfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- kommunikative Kompetenz
- Wahrnehmungsfähigkeit in vorgegebener Zeit
- räumliches Vorstellungsvermögen

Persönlichkeitstests

Diese Tests sollen die Eigenschaften (Charakter, Persönlichkeit, Temperament) einer Person erfassen. Insbesondere werden Merkmale wie Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen geprüft.

Persönlichkeitstests sind rechtlich nicht unumstritten. Es sollten deshalb nur die Persönlichkeitsmerkmale getestet werden, die in einem deutlich erkennbaren Zusammenhang mit den Erfordernissen des Berufsbildes stehen. Ebenso wichtig ist es, dass die Auswertung durch Fachpersonal wie beispielsweise Psychologen erfolgt. Nur so ist eine korrekte Auswertung sichergestellt.

IV Bewertung des Auswahlverfahrens und Entscheidung

Die folgende Checkliste soll Ihnen helfen, den bestmöglichen Auszubildenden zu finden.

Checkliste: Bewertung und Entscheidung

Eindrücke und Beobachtungen während des Gesprächs, des Tests oder der Arbeitsprobe sollten Sie schriftlich festhalten. Eindrücke und Beobachtungen sind natürlich sehr subjektive Einschätzungen. Um zu großen Verfälschungen durch zum Beispiel Sym- oder Antipathie vorzubeugen, sollten immer mehrere Personen an der Einschätzung beteiligt sein.

Beurteilungsfehler kennen und berücksichtigen

- Halo-Effekt: ein bestimmtes positives Merkmal überstrahlt andere weniger gute Merkmale oder umgekehrt.
Der Beurteiler bewertet tatsächlich nur ein Merkmal statt mehrerer.
- Recency-Effekt: das letzte Drittel des Bewerbungsgesprächs ist für die Beurteilung des gesamten Interviews entscheidender als die zwei Drittel zuvor.
- Tendenz zu Milde oder zu Strenge
- Sympathie- oder Antipathie Fehler: Der Beurteiler bewertet unbewusst auf ihn besonders sympathisch wirkende Bewerber besser als andere.
Ein umgekehrtes Verhalten stellt den Antipathie-Effekt dar

Auswertung der Gespräche, Tests und Arbeitsproben gemeinsam mit allen Interviewern und Beobachtern führen und Entscheidung treffen

Alle Bewerber über Entscheidung so schnell wie möglich informieren

- dem Bewerber, für den Sie sich entschieden haben, schnellstmöglich einen Ausbildungsvertrag anbieten und unterzeichnen lassen, dann
- den anderen Bewerbern, unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), absagen mit dem Wunsch auf Erfolg für die weitere berufliche Zukunft

V Unterstützungsangebote der IHK Trier und der Agentur für Arbeit Trier

V.1 IHK Trier

IHK-Ausbildungscheck

Wie attraktiv Ihr Ausbildungsbetrieb auf Schulabgänger wirkt, das kann mit dem Online-IHK-Ausbildungscheck geprüft werden. Unter www.ausbildung-check-ihk.de gibt es 52 Fragen rund um das Thema Ausbildung und Betrieb. Abgefragt werden unter anderem die Aktivitäten eines Unternehmens in Sachen Kontakt und Bindung zu Auszubildenden, Arbeitszeiten, Prüfungsvorbereitungen, Weiterbildung sowie die Zukunftsperspektiven im Unternehmen.

Der Zeitaufwand für den Ausbildungs-Check beträgt ca. 15 Minuten. Die Teilnehmer erhalten danach direkt eine individuelle Auswertung mit Stärken und Schwächen, Handlungsbedarf und Verbesserungsvorschlägen.

Die Ausbildungsberater der IHK Trier

Die Ausbildungsberater der IHK Trier sind Ihre Ansprechpartner für IHK-zugehörige Ausbildungsbetriebe und Auszubildende bzw. ihre gesetzlichen Vertreter zu allen Fragen der beruflichen Ausbildung. Sie überwachen die Durchführung der Berufsausbildung. In Konfliktsituationen sind sie unparteiischer Mittler zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben. Folgende Schwerpunktthemen umfassen ihr Beratungsprogramm:

- Fragen zu Ausbildungsverträgen
- Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
- Gesetze, Anordnungen und Vorschriften zur Berufsausbildung
- Fachliche und persönliche Eignung des Ausbilders
- Ausbildungsberechtigungen
- Eignung von Ausbildungsstätten
- Betriebliche Ausbildungspläne, sachliche und zeitliche Gliederung
- Verlängerungen und Verkürzungen von Ausbildungsverträgen
- Mediation bei Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden

Kontakt:

Normann Burg, Telefon: (06 51) 97 77-3 20, E-Mail: burg@trier.ihk.de
Thomas Mersch, Telefon: (06 51) 97 77-3 40, E-Mail: mersch@trier.ihk.de
Jürgen Thomas, Telefon: (06 51) 97 77- 3 30, E-Mail: W

Passgenaue Ausbildungsplatzvermittlung für KMU

Kleine und mittelgroße Unternehmen erhalten Unterstützung, um ihre Ausbildungsstellen passgenau zu besetzen. Hier unser komplettes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen:

- Gemeinsam mit Ihnen formulieren wir - gerne auch im Rahmen eines Betriebsbesuches - das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle und Ihre Anforderungen an die Auszubildenden.
- Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, Ihre freien Ausbildungsplätze kostenlos unter www.ihk-lehrstellenboerse.de ins Internet zu stellen.
- Wir bearbeiten die für Ihre freie(n) Lehrstelle(n) eingehenden Bewerbungsunterlagen und führen erste Vorgespräche mit den Jugendlichen.
- Auf Wunsch treffen wir eine Vorauswahl an geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen und schlagen Ihnen diese vor.
- Im Anschluss können Sie die Jugendlichen persönlich kennen lernen und ggf. zum Probearbeiten einladen.
- Wir informieren Sie über relevante Förderprogramme und -mittel.
- Wir beraten Sie beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages und/oder einer Einstiegsqualifizierung (EQ) mit IHK-Zertifikat.
- Wir beraten Sie bei der Einstellung von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften.
- Bei all unseren Aktivitäten greifen wir zurück auf ein solides regionales Netzwerk (Schulen, Agentur für Arbeit, Fach- und Migrationsdienste, Kammern, Wissenschaftsallianz Trier etc).

Kontakt:

Petra Scholz, Telefon: (06 51) 97 77-3 61, E-Mail: scholz@trier.ihk.de

IHK-Lehrstellenbörse

Sie wollen als Unternehmen Ihre Ausbildungsangebote einfach und effizient bundesweit bewerben? Die bundesweite Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern bietet Tausende von Ausbildungschancen, aber auch wertvolle Infos rund um Berufswahl oder Bewerbung: Unter www.ihk-lehrstellenboerse.de sind ständig um die 40.000 offene Ausbildungsplätze und duale Studiengänge gelistet, die gezielt nach Regionen oder auch im ganzen Bundesgebiet recherchiert werden können. Auf der dazugehörigen Instagram- oder Facebook-Seite erhalten Jugendliche Informationen und Tipps rund um das Thema Ausbildung.

Kontakt:

Petra Scholz, Telefon: (06 51) 97 77-3 61, E-Mail: scholz@trier.ihk.de

Durchstarter.de – Karriere powered by IHK

So lautet die Initiative, mit der die rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern Schüler auf dem Weg in den Beruf begleiten und ihnen gleichzeitig die Chancen einer dualen Ausbildung aufzeigen wollen. Dabei setzen wir auf Sie, denn: Wer könnte ihnen die Vielfalt der Ausbildungsberufe und -möglichkeiten besser nahe bringen als sie. Gleichzeitig haben Sie Gelegenheit Ihr Unternehmen als Ausbildungsbetrieb zu präsentieren. Ihre Azubis können dort bloggen und potenziellen Bewerbern Einblicke in ihren Berufsalltag geben, von ihrem Unternehmen erzählen und ihren Beruf vorstellen. Wenn auch Sie dabei sein wollen, dann zögern Sie nicht Kontakt mit uns aufzunehmen.

Kontakt:

Alexander Oster, Telefon: (06 51) 97 77-3 63, E-Mail: oster@trier.ihk.de

Ausbildungsbotschafter

Vielfach existieren auf Seiten der Schülerinnen und Schüler Kontaktängste und Unsicherheit bei der Ansprache von Unternehmen oder auch falsche Vorstellungen über die Berufsausbildung. Manche Fragen lassen sich einfach leichter mit einem Gleichaltrigen besprechen als mit Lehrkräften oder Ausbildungsleiter/innen. Um Schülerinnen und Schülern die ausgezeichneten Perspektiven einer dualen beruflichen Ausbildung vorzustellen, wurde die Initiative Ausbildungsbotschafter gestartet. Auszubildende werben in allgemeinbildenden Schulen für die duale Ausbildung. Bei ihrem Engagement in den Schulen geben diese Ausbildungsbotschafter/innen direkte und authentische Einblicke in interessante Ausbildungsberufe. Der Kontakt zum wirklichen Arbeitsleben baut bei den Schülerinnen und Schülern Unsicherheiten ab und schafft Motivation und Lernbereitschaft. Das wiederum eröffnet neue Möglichkeiten auf eine berufliche Perspektive.

Kontakt:

Alexander Oster, Telefon: (06 51) 97 77-3 63, E-Mail: oster@trier.ihk.de

Starke Partner – Unternehmen und Schulen kooperieren: Bildungs- und Lernpartnerschaften in der Region Trier

Eine Bildungs- und Lernpartnerschaft ist für Sie die Möglichkeit, eine langfristig angelegte Kooperation mit einer Schule einzugehen und sich so als Ausbildungsbetrieb kontinuierlich ins Spiel zu bringen. Dies kann geschehen, indem sie:

Teile des Berufsorientierungsunterrichts gemeinsam mit der Schule gestalten,
ihr ökonomisches Wissen in den Unterricht einbringen,
den Mathematikunterricht mit Aufgaben aus dem Arbeitsleben bereichern,
sich an Berufsorientierungsmessen Ihrer Partnerschule beteiligen,
Schüler und Eltern zu Betriebserkundungen einladen etc.

Kontakt:

Alexander Oster, Telefon: (06 51) 97 77-3 63, E-Mail: oster@trier.ihk.de

IHK-Ausbildungsatlas

Um ihre Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften zu unterstützen, gibt die IHK Trier jährlich ihren Ausbildungsatlas heraus. Herzstück dieser Broschüre ist eine Übersicht über alle IHK-zugehörigen Ausbildungsunternehmen sowie Steckbriefe zu den IHK-Berufen, die in der Region Trier ausgebildet werden. Die Broschüre wird allen Schulen in der Region kostenlos zur Verfügung gestellt und dort zum Beispiel im Berufsorientierungsunterricht eingesetzt oder an Eltern verteilt.

Kontakt:

Jana Rommelfanger, Telefon: (06 51) 97 77-3 02, E-Mail: rommelfanger@trier.ihk.de

Dein Tag, Deine Chance – Ausbildung jetzt!

Die Ausbildungsmesse „Dein Tag, Deine Chance – Ausbildung jetzt!“ ist eine Gemeinschaftsaktion von IHK Trier, HWK Trier, der Agentur für Arbeit Trier und dem Trierischen Volksfreund. Sie findet in der Regel zweimal im Jahr statt: einmal in Trier (Tagungszentrum der IHK Trier) und einmal an wechselnden Standorten in der Region. Die Messe bietet Unternehmen die Gelegenheit, sich als attraktive Ausbildungsbetriebe vorzustellen. Höhepunkt ist ein Speed-Dating, in dem sich Unternehmen und Bewerber in Kurzgesprächen kennenlernen können. Eine Reihe von Unternehmen hat in der Vergangenheit bereits Auszubildende mit Hilfe des Speed-Datings finden können.

Kontakt:

Jana Rommelfanger, Telefon: (06 51) 97 77-3 02, E-Mail: rommelfanger@trier.ihk.de
Ulrich Schneider, Telefon: (06 51) 97 77-3 01, E-Mail: schneider@trier.ihk.de

Initiative VerA beim Senior Experten Service (SES)

Die Initiative VerA beim Senior Experten Service (SES) ist ein kostenloses Angebot, bei dem jedem Jugendlichen ein persönlicher Ausbildungsbegleiter zur Seite gestellt wird. Unterstützung wird zum Beispiel angeboten bei Überforderung in der Berufsschule, Prüfungsangst, Schwierigkeiten mit Deutschkenntnissen, Konflikten im Betrieb, Gedanken an Ausbildungsabbruch. Ansprechpartner in der Region Trier ist die Industrie- und Handelskammer Trier.

Kontakt:

Petra Scholz, Telefon: (06 51) 97 77-3 61, E-Mail: scholz@trier.ihk.de

V.2 Agentur für Arbeit

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein Angebot für Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden. Man kann das EQ mit einem Praktikum vergleichen, nur dass es klare gesetzliche Regelungen gibt. Im EQ ist zum Beispiel eine Vergütung gesetzlich vorgeschrieben. Auch die mögliche Dauer der EQ ist gesetzlich festgelegt. Auch besteht die Pflicht, den EQ-Praktikanten anhand eines „Mini-Ausbildungsplans“ zu qualifizieren und auf die Ausbildung vorzubereiten.

Mit einer EQ haben Betriebe die Möglichkeit, potenzielle Bewerber über einen längeren Zeitraum (mindestens sechs Monate, maximal zwölf Monate) kennenzulernen und an das Unternehmen zu binden. Rund 70 Prozent aller EQ's münden in ein Ausbildungsverhältnis.

Auskünfte zu Fördermöglichkeiten erteilt die Agentur für Arbeit; Unterstützung bei der Erstellung eines Qualifizierungsplans finden Sie bei der IHK Trier.

Kontakt IHK Trier:

Thomas Mersch, Telefon: (06 51) 97 77-3 40, E-Mail: mersch@trier.ihk.de
Petra Scholz, Telefon: (06 51) 97 77-3 61, E-Mail: scholz@trier.ihk.de

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Dabei handelt es sich um eine kostenlose Stützmaßnahme der Berufsberatung der Agentur für Arbeit für Auszubildende, die Hilfe beim Erwerb von fachtheoretischen oder praktischen Fertigkeiten, Kenntnissen oder Fähigkeiten benötigen. Ansprechpartner ist die Agentur für Arbeit.

Nachwuchskräfte sichern mit der assistierten Ausbildung (ASA)

Jugendliche mit schlechten Zeugnissen oder ohne Schulabschluss haben es oft schwer, eine Ausbildung zu finden. Doch nicht immer spiegeln sich Kompetenzen in Noten wieder. Geben Sie diesen jungen Menschen eine Chance – die Agentur für Arbeit unterstützt Sie dabei.

Mit der assistierten Ausbildung wird Ihr Betrieb vor oder während der Ausbildung intensiv begleitet. Sowohl das Unternehmen als auch der Azubi erhalten Unterstützung – individuell an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst.

Der Betrieb bekommt beispielsweise Hilfe bei:

- Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung
- Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses (auch durch Begleitung im Betriebsalltag)
- Kann diese Hilfe auch für bestehende gefährdete Ausbildungsverhältnisse anfragen

Der Auszubildende erhält Unterstützung durch:

- Wissensvermittlung in Allgemeinbildung oder in Fachtheorie
- Sprachunterricht
- Hilfe bei Problemen im sozialen Umfeld

Kontakt:

Arbeitgeberservice bei der Agentur für Arbeit, Telefon: (08 00) 4 55 55 20 (gebührenfrei)

Quellennachweis

Modellversuche des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der beruflichen Bildung

Ergebnisse der Bewerberbefragung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) aus dem Jahr 2016

<https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/fachkraefteblog/ausbildung-lohnt-sich-ausbildungsmarketing-auch/>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetrieb/assistierte-ausbildung-arbeitgeber>

Impressum

Herausgeber: Industrie- und Handelskammer Trier

Verantwortlich: Dr. Jan Glockauer

Hauptgeschäftsführer

Redaktion:

Alexandra Lossjew, Ausbildungcoaching Alexandra Lossjew

Stefanie Barth, Teamleiterin Bildungsprojekte, IHK Trier

Ansprechpartner:

Alexander Oster, Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung, IHK Trier

Telefon: (06 51) 97 77-3 63

E-Mail: oster@trier.ihk.de

Im Februar 2019