

8. Ausbilder-Praxistag in Leipzig

## Die Suche nach dem Azubi 2.0

Die Notwendigkeit, sich um gute Bewerber zu bemühen und sie zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn so zu binden, dass sie auch tatsächlich ihre Lehre antreten, spüren inzwischen viele Betriebe. Fast 30 Ausbildungsverantwortliche aus ganz Deutschland hatten sich zum 8. Ausbilder-Praxistag der DGFP Mitte November in Leipzig angemeldet, um sich über webgestützte Rekrutierungsverfahren und Möglichkeiten der Potenzialanalyse bei Auszubildenden zu informieren und Erfahrungen auszutauschen.

Man kann nicht nicht kommunizieren – diese Erkenntnis von Paul Watzlawick gilt auch für das Internet. Und genau dort werden Ausbildungsbetriebe künftig ihre Azubis, die sogenannten „Digital Natives“, die ein Leben ohne elektronische Post und soziale Netzwerke wie Facebook, StudiVZ und Twitter nicht mehr kennen, abholen müssen. Nicht nur Bewerbern fällt es schwer, im virtuellen Raum Spuren zu verwischen und einen Fauxpas vergessen zu machen. Auch Fehler, die Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren machen, schlagen – im Netz kommuniziert – weit größere Wellen als früher.

Die Ergebnisse des moderierten Workshops machten deutlich, dass es kaum Patentrezepte gibt, um qualifizierte Auszubildende für sich zu gewinnen: Während der eine Betrieb nur noch auf Anzeigen setzt, bringt dem anderen dieses Kommunikationsmittel so gut wie keine aussichtsreichen Bewerbungen. Manche Ausbilder schwören auch auf Bewerbermessen, andere sehen darin nur Massenver-

anstaltungen, bei denen Schulabgänger (angetrieben von Eltern und Lehrern) ohne echte Motivation an den Infoständen vorbeiströmen. Mitunter funktioniert sogar das gleiche Messekonzept in der einen, nicht aber in einer anderen Stadt.

### Azubis als Paten

Angesichts der sinkenden Zahl qualifizierter Schulabgänger fällt vor allem den Jugendlichen, die in den Betrieben bereits eine Berufsausbildung absolvieren, eine Schlüsselrolle zu. Ihre Erfahrungen haben Gewicht, weil sie von Bewerbern beispielsweise auf Info-Veranstaltungen in Schulen, auf Karriere-Messen oder im Internet als authentische, glaubwürdige Informationsgeber eingeschätzt werden. Diese Auszubildenden werden als Paten eingesetzt und nehmen sich der künftigen Lehrlinge mitunter schon vor dem Ausbildungsbeginn an. Die Hamburger Sparkasse hat erfolgreich mit der an-

die derzeitigen Auszubildenden gerichteten Frage „Wer könnte Ihr Nachfolger sein?“ experimentiert. Die Azubis verteilen an ihre potenziellen Nachfolger dann Eintrittskarten zu einer Info-Veranstaltung des Geldinstituts.

Die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur von 13 auf zwölf Jahre führt dazu, dass in den nächsten Jahren in vielen Bundesländern doppelt so viele Abiturienten wie in den Jahren vor und nach der Umstellung auf den Ausbildungs- und Hochschulmarkt drängen werden. Die doppelten Abiturjahrgänge scheinen die Situation auf dem Ausbildungsmarkt jedoch nicht einmal vorübergehend zu entspannen. Während viele der am Ausbilder-Praxistag vertretenen Unternehmen die Doppeljahrgänge gar nicht durch entsprechende Aufstockung der Ausbildungsplätze eingeplant haben, hat Michael Lewandowski, Leiter der Berufsausbildung bei der Hamburger Sparkasse, noch längst nicht alle zusätzlich eingeräumten Lehrstellen besetzt: „Ich nehme an, die G12-Absolventen sind so mit ihrem Lernpensum beschäftigt, dass sie sich noch nicht ausreichend Zeit für die Berufsorientierung nehmen konnten“, vermutet er.

### Rekrutierung im Internet

Joachim Diercks, Geschäftsführer der Cyquest GmbH in Hamburg, zeigte an konkreten Beispielen, wie herkömmliche Tests – etwa zum mechanisch-technischen Verständnis, zur Konzentrationsfähigkeit oder zur sprachgebundenen kognitiven Leis-

tungsfähigkeit – so an die Bedingungen des Internets angepasst werden, dass sie in spielerischer Form gleichzeitig das Unternehmen präsentieren und die Teilnehmer testen können. Diercks verdeutlichte auch, welche Möglichkeiten der Bewerberansprache soziale Netzwerke wie der Mikroblog Twitter bieten und wie diese von großen Unternehmen bereits genutzt werden. Media-Saturn veranstaltet zum Beispiel eine Schnitzeljagd auf Facebook, und die Deutsche Bahn lockt mit ihrer „Twitt-Soap“ um DB Inga und DB Ingo sogenannte Follower an. Diercks Empfehlung: „Sichern Sie sich bei Twitter zumindest einmal Ihren Namen; stecken Sie Ihren Claim ab!“

Wer sich auf die Dialogprozesse der jungen Generation einlässt, der muss vor allem flexibel sein: „Interaktivität bedeutet, man muss ständig dranbleiben. Das ist sehr arbeitsintensiv und unabhängig von gängigen Arbeitszeiten“, so Christoph Jost, Geschäftsführer der Berliner Absolventa GmbH, die eine Jobbörse betreibt. Damit stellt sich auch die Frage nach der prinzipiellen Erreichbarkeit der Personaler. „Bin ich tot, wenn ich nur von 16 bis 17 Uhr online bin?“, wollte beispielsweise ein Teilnehmer mit ironischem Unterton wissen. Nein, so die beruhigende Antwort von Joachim Diercks: „Sie dürfen sich eben nur nicht als Digital Native ausgeben“.

dhs

**Praxisnahe Lernprozesse** vermittelt das Seminar „Handlungskompetenz von Auszubildenden fördern und entwickeln“ am 10. März 2010 in Leipzig. Ausbildungsverantwortliche lernen, wie man aktivierende Lernmethoden anwendet, um Auszubildende bei der Entwicklung ihrer Methoden-, Fach-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz zu unterstützen.



DGFP-Regionalstelle Leipzig, Michaela Peter, Tel. 0341 901296-0

**Erfolgreiche Mitarbeiter** wollen starke Marken, heißt es in der Konferenz „Employer Branding“ am 3. März 2010 in Düsseldorf. Beiträge aus und für die Praxis informieren darüber, welche Möglichkeiten es gibt, erfolgreiches Employer Branding zu betreiben. Mitarbeiterblogs und Arbeitgeberbewertungs-Portale stehen ebenfalls auf dem Programm.

DGFP-Regionalstelle Düsseldorf, Danuta Xie, Tel. 0211 5978-142

**Talent Management** ist Thema einer Konferenz am 8. Februar 2010 in Hamburg. Die Teilnehmer erhalten Ansatzpunkte für die Implementierung und Umsetzung eines unternehmensspezifischen Talent Managements. Unternehmensbeispiele zeigen auf, wie man Talente auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten binden und fördern kann. Im Rahmen einer moderierten Diskussionsrunde besteht die Möglichkeit, den Praxistransfer in das eigene Unternehmen sicherzustellen.



DGFP-Regionalstelle Hamburg, Gabriele Schulze, Tel. 040 378519-0

**Change Management** heißt ein Ausbildungsgang, der am 15. März 2010 in Frankfurt am Main stattfindet. Neben den Grundlagen und Instrumenten der Organisationsentwicklung (OE) werden in insgesamt fünf Modulen Möglichkeiten zur Veränderung der Unternehmenskultur und zur Gestaltung und Optimierung der Kommunikation in OE-Prozessen vermittelt.

DGFP-Regionalstelle Frankfurt am Main, Petra Esch, Tel. 069 66690-91

**Befristete Auslandsbeschäftigungen** stehen im Vordergrund eines Seminars, das vom 22. bis 26. März 2010 in Berlin stattfindet. Die Veranstaltung richtet sich an Teilnehmer, die am Beginn ihrer Tätigkeit der Vorbereitung und Betreuung befristeter Transfers in das Ausland stehen. Behandelt werden unter anderem folgende Aspekte: Betreuung, Steuerpflicht, Sozialversicherung sowie Vergütung und Vertragsgestaltung.



DGFP-Präsentanz Berlin, Ines Dreßler, Tel. 030 2091699-0

Weitere Veranstaltungen finden Sie unter [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de) auf den Seiten der DGFP-Regionalstellen.

Leipzig

Düsseldorf

Hamburg

Frankfurt

Berlin