

für Ausbildungsberater, Ausbildungsbetriebe,

Ausbilder und Bildungsverantwortliche in der IHK

Newsletter

Stark für
Ausbildung
 Gute Ausbildung gibt Chancen

» Perspektiven schaffen durch Ausbildung



„Stark für Ausbildung“ richtet sich direkt an Ausbilder und Ausbildungsverantwortliche – insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Wie gewinne ich neue Auszubildende für mein Unternehmen? Wie können Ausbilder – auch in schwierigen Situationen – unterstützt werden? Diese Fragen zu beantworten ist das Kernziel der Internetplattform „Stark für Ausbildung“.

Die Plattform bietet Hinweise und Informationen für die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und jetzt auch für „junge Geflüchtete“ und „leistungsstarke Jugendliche“.

Nutzer finden Praxisbeispiele aus Unternehmen, die die genannten Zielgruppen durch die Ausbildung führen und begleiten, und Wissensbausteine im Ausbilderhandbuch, die weiterhelfen. Sämtliche Inhalte sind auf die „Knackpunkte“ der dualen Ausbildung zugeschnitten. Mit einem bedarfsgerechten Qualifizierungsangebot wird das Ausbildungspersonal auf Jugendliche mit unterschiedlichsten Förderbedarfen vorbereitet. Darüber hinaus gibt es einen breit gefächerten Überblick über Netzwerkpartner und regionale Programme bzw. Projekte, mit denen Ausbilder kooperieren können.

Für nähere Informationen ist Stephan Langer, langner.stephan@wb.dihk.de, der Ansprechpartner.

Newsletter für die Ausbildung

Online-Bewerbung voll im Trend



Das Einstellungs- oder Vorstellungsgespräch ist und bleibt die wichtigste Entscheidungsgrundlage, um das Eignungspotenzial eines Bewerbers herauszufinden. Für die Gesprächseinladung ist eines aber wichtig: die überzeugende schriftliche Bewerbung.

Mag die Bewerbungsmappe auch noch viele Personalverantwortliche beeindruckt, heute ist die elektronische Bewerbung via E-Mail oder Online-Bewerbungsformularen auf dem Vormarsch. So geben in der Studie „Recruiting Trends 2015“ vom Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) die 1.000 größten Unternehmen Papierbewerbungen schon in naher Zukunft keine Chance mehr. Schätzungen besagen, dass Bewerbungen auf standardisierten, meist firmeneigenen Formularen, auf zwei Drittel ansteigen werden. Dies scheint der Trend zu werden, denn auch E-Mail-Bewerbungen werden auf 30 Prozent zurückgehen, so die Studie. Auf der anderen Seite veröffentlichen Unternehmen ihre Stellen immer stärker über die firmeneigene Website oder Online-Stellenbörsen. Anzeigen im Printbereich und Mitarbeiterempfehlungen sind auf dem Rückmarsch.

Vorangetrieben wird diese Entwicklung durch Potenziale, die die Unternehmen bei der computergestützten Bewerberauswahl sehen. Das beschleunigt und vereinfacht die Kandidatensuche. IT-gestützte Verfahren, wie beispielsweise Robot Recruiting, haben zudem den Vorteil der Diskriminierungsfreiheit.

Inwiefern hat sich mit dem digitalen Bewerbungswandel auch die Bedeutung von Anschreiben, Lebenslauf oder persönlichen Kontakten bzw. Referenzen geändert? Nach jüngsten Studien des Staufenbiel Instituts und Kienbaum wird das Anschreiben zwar als Herzstück einer Bewerbung angesehen, doch drei Viertel der Personaler haben zuerst den Lebenslauf im Blick. Darüber hinaus sind die Qualifikationen, die Übersichtlichkeit und die Struktur der Bewerbung entscheidend. Das Anschreiben bleibt ein wesentlicher Bestandteil. Wer darin gezielt auf die Stellenausschreibung, auf sein spezielles Interesse und eine mögliche Eignung eingeht, erhöht seine Chancen auf die Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Zu den größten Sünden zählen nach wie vor fehlerhafte Rechtschreibung, Lebenslauf-Lücken ohne Erklärung, ein mangelhaftes individuelles Anschreiben oder fehlende Unterlagen. Pluspunkte sammelt, wer in seiner E-Mail-Bewerbung sämtliche Dokumente in einer PDF-Datei zusammenfasst und nicht einzeln im Anhang versendet. Das Bewerberfoto komplettiert die Bewerbung, verliert aber an Bedeutung. Dagegen werden Kurzprofile von Kandidaten in Bewerbungsnetzwerken wie XING oder LinkedIn wichtiger. Anders als heute wird Quereinsteigern in Zukunft eine wichtigere Rolle zugeschrieben.

Newsletter

für Ausbildungsberater, Ausbildungsbetriebe,

Ausbilder und Bildungsverantwortliche in der IHK

» Literatur TIPP

Vom „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ über „E-Learning“, von „Stufenausbildung“ bis „Zwischenprüfung“. Der „AEVO-Kompass 2017“ thematisiert über 620 Schlüsselbegriffe der Ausbildung. Auf 100 Seiten erläutert das Nachschlagewerk ausbildungrelevante Begriffe, die oft verwendet

werden, ohne dass vorher immer klar ist, was sich dahinter verbirgt. Schaubilder und Wirtschaftsgrafiken verdeutlichen größere Sachzusammenhänge. Das Standardwerk ist in den Weiterbildungslehrgängen für die Ausbildung der Aus-

bilder unverzichtbar, nicht nur für die AEVO-Prüfung, sondern auch für den Ausbilder im Unternehmen.

» www.dihk-bildungs-gmbh-shop.de

Die berufliche Bildung in Deutschland genießt weltweit hohes Ansehen. Eltern und Jugendliche sehen die ideale Bildungslaufbahn dagegen anders: Gymnasium, Abitur, Studium. Die

Präsidentin der Kultusministerkonferenz, Dr. Susanne Eisenmann, hat für die diesjährige Präsidentschaft Baden-Württembergs bewusst den Themenschwerpunkt berufliche Bildung gewählt. In der aktuellen Ausgabe von „POSITION“

beschreibt sie die Themen Übergänge – Abschlüsse – Anschlüsse als die wichtigsten Herausforderungen, denen sich die berufliche Bildung in den nächsten Jahren stellen muss. Darüber hinaus bietet das Magazin wieder zahlreiche Tipps für die Ausbildungspraxis.

» www.musikmarkt.de



» Interview **Fachkräftesicherung – neue Ausbildungspotenziale erschließen**

Carola Pfitzner, tätig bei der IHK Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern, berichtet über ihre Erfahrungen mit „Stark für Ausbildung“.

Der demographische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung lenken den Blick einmal mehr auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Inwieweit unterstützt „Stark für Ausbildung“ die erforderliche Qualifizierung des Ausbildungspersonals?

Ausbilder und ausbildende Fachkräfte erhalten das notwendige Know-how, um dem Fachkräftemangel wirkungsvoll zu begegnen und Nachwuchskräfte für ihr Unternehmen zu gewinnen. Sie erfahren, wie sie freie Ausbildungsplätze besetzen, Jugendliche erfolgreich im Unternehmen integrieren und Ausbildung gestalten können. Im Fokus steht: Potenziale besser erkennen und fördern.

Zielgruppen wie junge Geflüchtete, Jugendliche mit migrationsbedingten Problemen, aber auch leistungsstarke junge Menschen, wie z. B. Studienabbrecher, sollen verstärkt für eine betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Haben Unternehmen das schon erkannt oder müssen Sie hier noch vermitteln?

Das Potenzial wird noch nicht ausreichend gesehen. Viele kleine und mittlere Unternehmen haben noch gar nicht bemerkt, dass die Zeiten sich verändert haben. Die Unternehmen sollten vorausschauender agieren und die betriebliche Ausbildung dabei glaubwürdig, jugendgemäß und engagiert organisieren und durchführen. Ziel muss sein, die für die Region richtig qualifizierten Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden stehen wir als IHK stets zur Seite.

Mit welchen Argumenten lassen sich Unternehmen von der erforderlichen Qualifizierung des Ausbildungspersonals überzeugen?

Laut einer Umfrage der IHK Neubrandenburg bei Schülern aus Vorabgangs- und Abgangsklassen legen diese großen Wert auf einen zugewandten und kompetenten Ausbilder, auf eine gute Prüfungsvorbereitung und dass der Ausbilder sich Zeit für die Azubi-Belange nimmt. Genau das sind die besten Argumente unserer IHK-Ausbilderberater vor Ort, wenn sie „Stark für Ausbildung“ vorstellen. Zudem nutzen unsere Kollegen Möglichkeiten, wie beispielsweise Ausbilderschulungen oder Veranstaltungen in den beruflichen Schulen, um das Programm bekannter zu machen. Dreh- und Angelpunkt ist der persönliche Kontakt mit den Betrieben, der ja schon über viele Jahre vorhanden ist.

Welche neuen Impulse gibt das Projekt für die tägliche Arbeit mit Auszubildenden?

Die Ausbilder nehmen mit, dass beispielsweise Flüchtlinge, die zu Ausbildungsbeginn wenig Deutsch sprechen, oder Schüler mit mäßigen Noten oder mit Lücken im Lebenslauf, durchaus leistungsstarke Auszubildende werden können. Einig ist man sich, dass ein Umdenken erfolgen muss. Fachkräftesicherung ist wichtiger denn je, gerade mit Blick auf Jugendliche, die nicht die idealen Voraussetzungen mitbringen.

Das erweiterte Internetportal www.stark-fuer-ausbildung.de bietet Ausbildern Informationen. Wo sehen Sie neben der Online-Qualifizierung weitere Bausteine zur Unterstützung der Unternehmen?

Hilfreich wäre, wenn es künftig direkte Qualifizierungsangebote zu Themen wie „Motivation von leistungsstarken jungen Menschen“, „Ausbildungsabbruch verhindern“ und „Bindung von Auszubildenden im Unternehmen“ gäbe. Das sind Themen, die in unseren Qualifizierungen immer wieder angesprochen werden.

» im Interview



Carola Pfitzner

Mitarbeiterin Weiterbildung der IHK Neubrandenburg

IMPRESSUM Wenn Sie unseren Newsletter nicht mehr erhalten wollen oder fälschlicherweise erhalten, können Sie diesen mit einer Mail an rudel.bernd@wb.dihk.de abbestellen. Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium als Ganzes oder in Teilen bedarf der schriftlichen Zustimmung. © 2017 DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH, Holbeinstraße 13-15, 53175 Bonn. Dieser Newsletter wird von der DIHK-Bildungs-GmbH geschrieben und dient der Information und Kommunikation. Der leichteren Lesbarkeit wegen beschränken wir uns auf die männliche Form. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer Frauen und Männer gemeint. Fotos: PA, eugenesergeev – Fotolia.com

DIHK

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH