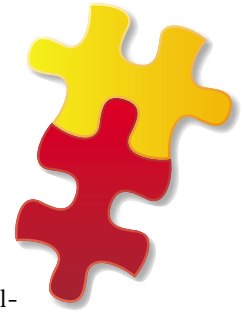




Azubis, die passen

Das Problem, geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze zu bekommen, wird immer größer. Vor allem für kleine Unternehmen, die kein aufwendiges Ausbildungsmarketing betreiben können. Ihnen hilft die IHK, trotzdem passende Nachwuchskräfte zu finden.



Von Mai bis Oktober herrscht Hochbetrieb bei der Azubisuche. Bei der IHK melden sich zahlreiche Betriebe, die noch offene Stellen zu besetzen haben. Ein Trend, der seit Jahren zunimmt. So stieg die Zahl der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen in Nord-Westfalen von 2010 bis 2017 um 1807 auf 16 767 (plus 12,1 Prozent). Gleichzeitig sank die Zahl der gemeldeten Bewerber für Ausbildungsplätze in der Region um 2494 auf 20 180 Bewerber (minus 11 Prozent). Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt gleichen sich damit scheinbar an. Doch eine gelungene Gleichung sieht in der Realität anders aus. Denn trotz eines noch immer bestehenden vermeintlichen „Überangebotes“ von 3400 Bewerbern schlossen die IHK-Betriebe im letzten Jahr fast 500 oder knapp fünf Prozent weniger Ausbildungsverträge ab als noch 2010.

Grund ist der sogenannte Mismatch: Bewerber und Ausbildungsplätze finden nicht zusammen. Laut Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ist die Lösung dieses Problems „die zentrale Herausforderung“ auf dem Ausbildungsmarkt. Junge Menschen übersehen für sie passende Angebote gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen. Die wiederum erreichen ihre potenziellen Zielgruppen häufig erst gar nicht. Die Folge sind unbesetzte Ausbildungsplätze sowie nach und nach immer mehr Betriebe, die sich aufgrund zahlreicher Fehlversuche, ihre Plätze zu besetzen, aus der Ausbildung zurückziehen. Beides aber können wir uns angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels nicht erlauben.

Um das Potenzial des Ausbildungsmarktes voll auszuschöpfen und jeden Ausbildungsplatz zu besetzen, ist eine individuelle, an Bedarf und Fähigkeiten orientierte Beratung und Vermittlung notwendig. Genau das ist die Aufgabe der drei IHK-Mitarbeiterinnen in den sogenannten Machting-Projekten.

Zwei Projekte

Die „Passgenaue Besetzung“ ist ein kostenloser Vermittlungsservice für kleine und mittlere Betriebe (KMU), der von Bundeswirtschaftsministerium und Europäischem Sozialfonds finanziert wird. Für Ausbildungsbetriebe, die unter 250 Mitarbeiter haben, suchen die beiden Mitarbeiterinnen der IHK Nord Westfalen in Münster auf Anfrage der Betriebe geeignete junge Menschen und bereiten sie auf die Bewerbung vor.

Bei der IHK-Starthelferin in der Emscher-Lippe-Region melden sich ebenfalls Jugendliche auf der

Suche nach einer betrieblichen Ausbildung.

Voraussetzung für die Leistung aus der Passgenauen Besetzung ist die vollständig ausgefüllte KMU-Erklärung, eine betriebliche Selbsterklärung über Unternehmens-typ, Mitarbeiterzahl und finanzielle Schwellenwerte, um die Vereinbarkeit mit dem Förderprogramm des Europäischen Sozialfonds darzustellen.

Bei ihrer Arbeit lassen sich die IHK-Vermittlerinnen vor allem von der Frage leiten: Wer passt zu wem? Der Abgleich von Anforderungsprofilen der Betriebe mit den Bewerberprofilen steht im Vordergrund. Dass die Vermittlung sorgfältig überlegt und passgenau eingefädelt ist, zeigt sich an der geringen Abbruchquote von lediglich rund drei Prozent.

2017 waren es rund 300 Betriebe, die sich geeignete Azubis wünschten und an die passgenaue Besetzung gewandt haben. Auch die Starthelferin für den Emscher-Lippe-Raum stand im engen Kontakt mit rund 150 Betrieben, die Interesse an der Ausbildung junger Menschen signalisier-

ten. Den Angeboten standen etwas mehr als 700 Bewerber gegenüber. In einem persönlichen Gespräch wurden diese jungen Menschen passgenau beraten und in den Vermittlungspool aufgenommen. Mehr als in den Vorjahren waren 2017 mit rund 14 Prozent auch Studienaussteiger unter ihnen.

Kleine Betriebe haben es schwer, die verschiedenen potenziellen Zielgruppen im Blick zu behalten. Zumal Studienabbrecher anders und woanders angesprochen werden müssen, als der oft schüchterne Schulabgänger, dem lediglich das Selbstvertrauen zur notwendigen Eigenpräsentation fehlt. Bei den Matchingprojekten der IHK profitieren die Unternehmen von den IHK-Netzwerken zu den Schulen, Hochschulen und der Arbeitsverwaltung im Bezirk. Und nicht zuletzt von der Erfahrung und den Kompetenzen der IHK-Mitarbeiterinnen. Das alles sollten kleine und mittlere Betriebe nutzen, um dieses Jahr keinen Ausbildungsplatz unbesetzt zu lassen.

CARSTEN TAUDT



„Mit Hilfe der IHK können auch kleine Unternehmen noch passende Azubis finden.“

CARSTEN TAUDT

Der Autor ist Leiter des IHK-Geschäftsbereichs Bildung und Fachkräftesicherung

Gezielt gesucht

So schaffen es auch kleine Unternehmen, noch passende Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden.

Claudia Bux, Anke Sültemeyer und Sarah Timmer sind immer auf der Suche nach den zwei Teilen, die sich im großen Puzzle des Ausbildungsmarktes ideal ergänzen: einerseits der Bewerber, der vielleicht nicht in jedem Punkt perfekt ist, aber genau die Stärken zeigt, die andererseits ein mittelständisches Unternehmen der Region dringend braucht. Die drei Beraterinnen der IHK Nord Westfalen arbeiten in den Projekten „Passgenaue Besetzung“ (Münsterland) und „Starthelfende Ausbildungsmanagement“ (Emscher-Lippe-Raum). Ihre Aufgaben: den Bewerberpool ausbauen, die Bewerber einschätzen, sie nach den Anforderungen der Unternehmens selektieren und auf das Bewerbungsgespräch vorbereiten. „Wir kommen alle aus dem Profiling“, erklärt Sültemeyer und meint damit natürlich nicht den Arbeitsbereich der Kriminalistik. Profiling, als Abgleich von Stellen- und Bewerberprofilen, ist auch in der Personalwirtschaft ein Begriff. Und auch dort sind ein akribisches Vorgehen und viel Einfühlungsvermögen gefragt – geht es doch um die Motive und Persönlichkeiten hinter den nicht immer stringenten Werdegängen.



Da geht noch mehr

Ein klassisches Beispiel: der „Studienaussteiger“. Nach einigen Semestern Hochschule schmeißt er hin, weil ihm die Theorie zu grau ist. Für seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt sieht er jetzt schwarz. Dabei ist ein Studienabbruch aus Perspektive vieler Personalverantwortlicher längst kein K.-o.-Kriterium mehr – das haben die IHK-Mitarbeiterinnen bei ihrer Beratungsarbeit oft festgestellt. „In diesem Fall hatte ein Familienunternehmen im Nachbarort gerade einen Auszubildenden für Fachinformatik gesucht“, so Sültemeyer. „Nach Vorstellungsgespräch und kurzem Probearbeiten ist der Bewerber herzlichst in der Firma aufgenommen worden und konnte in der betrieblichen Ausbildung durchstarten.“

Ein anderes Beispiel: der „Weltenbummler“. Er meldet sich bei der IHK und ist dann mal weg – nach



Fotos: Krüdwagen

„Unternehmen brauchen etwas Mut, auch auf ungewöhnliche Lebensläufe einzugehen.“

ANKE SÜLTEMEYER

SO FUNKTIONIERT DIE VERMITTLUNG

- ▶ KMU-Erklärung ausfüllen: kleines oder mittleres Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten, Jahresumsatz höchstens 50 Millionen Euro oder Bilanzsumme höchstens 43 Millionen Euro.
- ▶ Unternehmen und IHK erstellen Anforderungsprofil an den gesuchten Azubi.

Kontakt:

Kreise Borken und Coesfeld, Stadt Münster: Sarah Timmer, Telefon 0251 707-449, timmer@ihk-nw.de

Kreise Warendorf und Steinfurt, Stadt Münster: Anke Sültemeyer, Telefon 0251 707-442, asueltemeyer@ihk-nw.de

- ▶ IHK sichtet Bewerberpool, übernimmt Vorauswahl geeigneter Kandidaten, bereitet diese auf Bewerbungsgespräche vor.
- ▶ IHK stellt Kontakt zwischen Bewerbern und Betrieb her.
- ▶ Bei Bedarf Beratung zur Willkommenskultur und Integration von ausländischen Azubis und Fachkräften. Die Beratung ist kostenlos.

Kontakt Emscher-Lippe-Region:

Claudia Bux, Telefon 0209 388-212, bux@ihk-nw.de

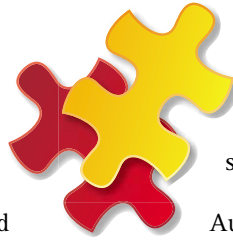
Das Programm „Passgenaue Besetzung – Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“ wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Starthelfende Ausbildungsmanagement

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





dem Motto „Erst Asien, dann Ausbildung“. „Wir haben ihn trotzdem bei drei Unternehmen vorgestellt, zwei haben über das Internet mit ihm während seines Asienaufenthalts korrespondiert und monatelang auf seine Rückkehr gewartet“, erzählt Sültemeyer. Nicht als Lücke im Lebenslauf haben die Unternehmen die „Work-and-Travel-Tour“ gewertet, sondern als Erfahrung, die sowohl dem angehenden Kaufmann als auch dem Betrieb zugute kommen wird. „Er hat dann einer Firma zugesagt, und beide sind mit der Entscheidung glücklich“, berichtet Sültemeyer.

Perspektiven eröffnen

Ohne Unterstützung hält der Ausbildungsmarkt ein solches Happy End für kleinere und mittlere Unternehmen nur in manchen Fällen parat. Das liegt nicht nur am demografischen Wandel, weiß Sarah Timmer. Auch die zunehmende Akademisierung der Schulabsolventen sowie die Ausgangslage im Wettbewerb mit großen Unternehmen spielen eine Rolle:



„Über unsere Ausbildungsberater erfahren wir als Erste, wo Bedarf besteht.“

SARAH TIMMER

„Kleinere Unternehmen haben hier oft das Nachsehen, weil sie häufig keine ausreichenden Ressourcen für eine systematische, intensive Bewerbersuche haben“, erklärt sie. Eine Folge: „Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, weil die Jugendlichen gar nicht wissen, dass es das Unternehmen oder den Ausbildungsberuf gibt“, weiß Claudia Bux.

Genau an diesem Punkt setzen die Projekte „Starthelfende Ausbildungsmanagement“ und „Passgenaue Besetzung an“. Beide Programme haben letztendlich dieselben Ziele: kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Suche nach Auszubildenden zu unterstützen, künftige Fachkräfte in der Region und die Betriebe im Ausbildungsgeschehen zu halten.

Bux gibt ein Beispiel: Auf einer Ausbildungsmesse spricht sie mit einem Schulabsolventen, der weder gute Noten noch einen Zukunftsplan hat und deshalb verzweifelt ist. Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz im IT-Bereich waren erfolglos. Bux nennt ihm einen alternativen Ausbildungsberuf und stellt ihn einem Unternehmen vor, das eine entsprechende Stelle mangels passender Bewerbungen nicht besetzen kann. Eine neue Perspektive hat sie somit für beide Seiten geschaffen: „Der Betrieb ist heute superglücklich, einen so guten Auszubildenden zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirt-

schaft gefunden zu haben“, so Bux. An Informationen über vakante Ausbildungsplätze fehlt es der IHK nicht. „Die Unternehmen melden sich das ganze Jahr über bei uns, das ist auch eine Folge unserer Lehrstellenoffensive, in der wir alle Ausbildungsbetriebe angeschrieben haben, erklärt Sarah Timmer. Zudem sei der Informationsfluss zwischen den beteiligten Unternehmen und Institutionen durch die Projektarbeit immer stärker geworden. Unter anderem gehören die Handwerkskammern diesem Netzwerk an sowie die Agentur für Arbeit, die schon mit einigen Kontakten zum Bewerberpool beigetragen hat.

Netzwerk zur Vermittlung

Nicht alle aber, die sich bei der IHK melden, werden auch weiterempfohlen. Wer etwa kaugummikauend den Lebenslauf vorträgt oder während des Gesprächs mit dem Smartphone spielt, hat kaum Chancen. „Ich schlage Bewerber nur dann vor, wenn ich wirklich überzeugt bin, dass es fachlich und persönlich klappt“, betont Bux.

Die sorgfältige professionelle Vorauswahl aus dem Blickwinkel der Unternehmen: Dieser Service macht das IHK-Angebot für Wirtschaft der Region so attraktiv. Ein Anruf genügt, und die drei Ansprechpartnerinnen setzen alle Hebel in Bewegung, damit eine Ausbildungsstelle schnellstmöglich passgenau besetzt werden kann.

„Wir fahren raus in die Betriebe und erstellen nach einem persönlichen Gespräch ein Anforderungsprofil, leiten dann die Bewerbungsunterlagen an die Unternehmen weiter und stellen den Kontakt her“, schildert Timmer die ersten Schritte. „Wenn mich ein Unternehmen anruft, lege ich es in der Datenbank an und starte sofort die Suche nach geeigneten Kandidaten“, beschreibt Bux das Verfahren im Projekt „Starthelfende“. Als „Sorglos-Paket“ bezeichnet sie die beiden Angebote der IHK.

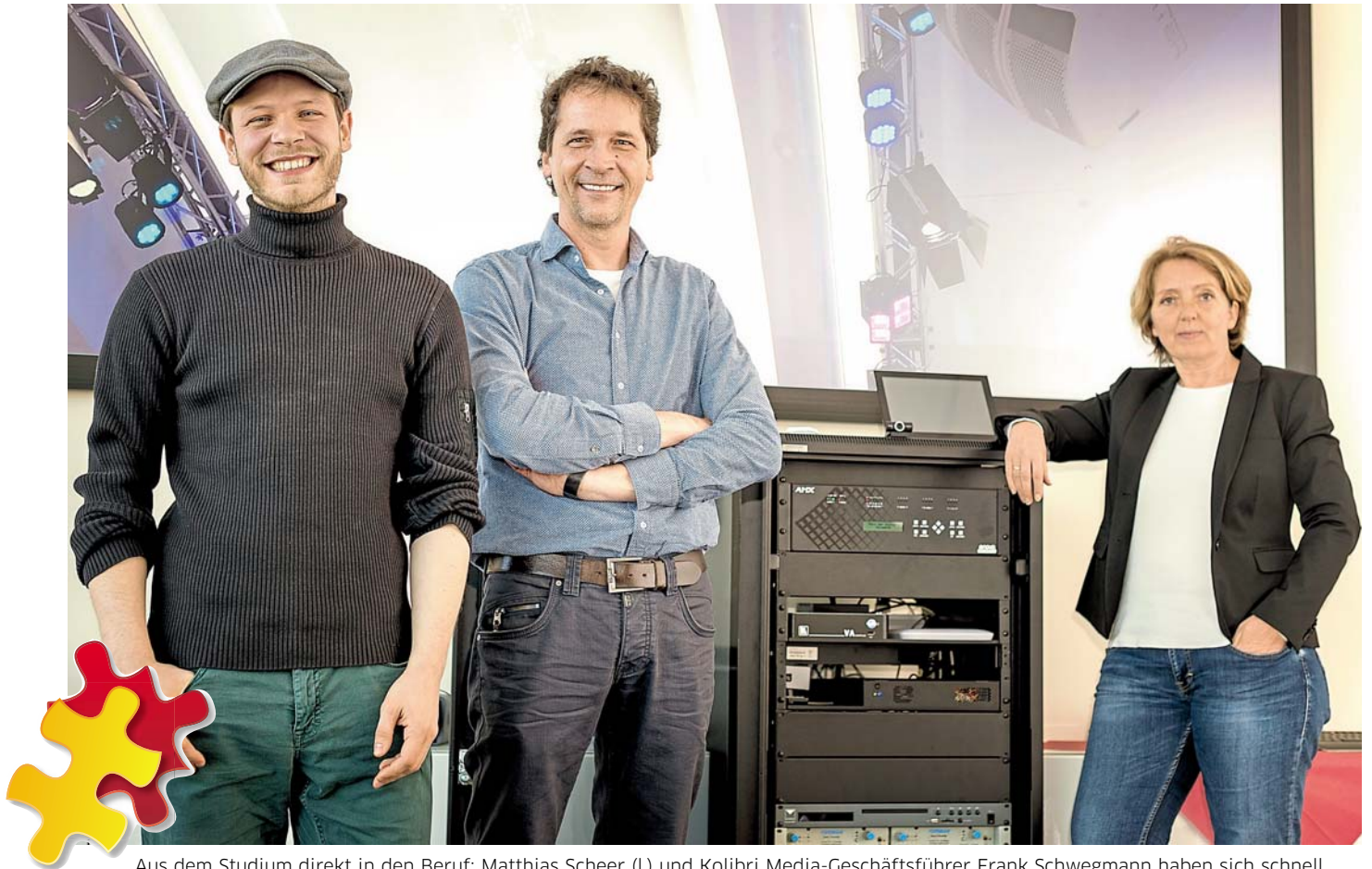
Nur ein bisschen Mut ist manchmal von den Unternehmen gefordert. Eine Rechenschwäche soweit kompensieren, dass es mit der kaufmännischen Ausbildung klappt? „Mit den Worten ‚Das kriegen wir hin‘, haben beide Seiten den Ausbildungsvertrag unterschrieben“, freut sich Anke Sültemeyer über eine erfolgreiche Vermittlung.



„Wenn mich ein Unternehmen anruft, starte ich sofort die Suche nach einem geeigneten Kandidaten.“

CLAUDIA BUX

DOMINIK DOPHEIDE



Aus dem Studium direkt in den Beruf: Matthias Scheer (l.) und Kolibri Media-Geschäftsführer Frank Schwegmann haben sich schnell gefunden, vermittelt hat IHK-Beraterin Anke Sültemeyer.

Alle Fotos: Morsey/IHK

Fünf Richtige

Die Suche nach Azubis ist für kleinere Unternehmen aufwendig geworden. Diese vier Betriebe können sich längst wieder auf das Tagesgeschäft konzentrieren: Sie haben über die IHK die passende Verstärkung gefunden.

Wenn Frank Schwegmann bei Veranstaltungen in Hallen, Kirchen und Konferenzräumen für schönes Licht und klaren Ton sorgt, ist ihm ein gutes Kundenecho sicher. Keine Resonanz jedoch erhält der Geschäftsführer der in Ibbenbüren ansässigen Kolibri MediaS GmbH, als er im vergangenen Jahr einen Ausbildungsplatz vergeben will und eine Stellenanzeige veröffentlicht. Darum lädt er schließlich eine Schulklasse ein, schwärmt von seinem Job und erklärt, wie heute mit modernen Mediensteuerungen auch Technik-Laien Ton und Bilder professionell einsetzen können. Er erntet viel Respekt, aber keine Bewerbung. „Auszubildende sind heute kaum noch zu bekommen“, sagt Schwegmann. Erst als er

einen Tipp von einem befreundeten Unternehmer erhält und kurz darauf im Zuge der IHK-Lehrstellenoffensive angeschrieben wird, wendet sich das Blatt: „Frau Sültemeyer von der IHK hat mich über das Programm ‚Passgenaue Besetzung‘ informiert, und ich habe sofort gedacht, das muss ich ausprobieren“, erzählt er.

Studienabbrecher ist gefragt

Zwei Tage später stellt sich Matthias Scheer bei Kolibri MediaS vor – ein junger Familienvater, der soeben aus dem Physikstudium ausgestiegen ist. „Für mich ist das kein Ausschlusskriterium, ich kenne

viele Studienabbrecher, die heute einen großen Laden haben“, erklärt Frank Schwegmann und fügt hinzu: „Wer sein Studium schmeißt, hat ja Gründe.“ Von dem Bewerber ist er sofort überzeugt: „Wir sind mit ihm durch den Betrieb gegangen und haben gemerkt, dass er sich für die Technik begeistern kann“, schildert der Unternehmer. Und was der Geschäftsführer Schwegmann beim Vorstellungsgespräch gehäht hat, wird vom Ausbilder Schwegmann heute bestätigt: „Die IHK hat genau den richtigen Bewerber ausgesucht.“

Zwei Tage nur habe Scheer beispielsweise gebraucht, um zu lernen, wie man eine Steuerungs-App gestaltet. Und weil er nicht nur technik-affin, sondern ein sympathischer Typ sei, passe er perfekt ins Team. Matthias Scheer gibt die Blumen zurück: „Es ist mir wichtig, dass ich mit meinen Arbeitskollegen gut klarkomme, und das ist hier der Fall“, berichtet er. Zwar habe er gerne studiert, räumt er ein. „Aber die Ausbildung hier bringt mich schneller weiter, weil ich jeden Tag in einem tollen Team etwas Neues lernen und dabei zugleich schon eigenständig arbeiten kann“, erklärt Scheer. Ein Abflug von Kolibri MediaS nach der Ausbildung kommt für ihn nicht infrage. „Ich will hierbleiben“, verkündet er.

Entlastung und Zeitgewinn

„Ich bleibe“: Auch Faik Aydemir hat diese Entscheidung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber getroffen. Und auch er ist von seinem Beruf begeistert. Wie sonst wäre zu erklären, dass er die Ausbildung zum Konstruktionsmechaniker um ein Jahr verkürzen durfte? Jede Menge Lernbereitschaft und Leistungswille attestiert ihm sein Chef Heiko Kilian, der gemeinsam mit seiner Schwester Melanie Kilian Inhaber der in Bottrop ansässigen FTK Förderband Technik Kilian GmbH ist. Dass es Aydemir ohne Ingenieurabschluss aus dem Hörsaal trieb, schreckt seine Arbeitgeber nicht. Im Gegenteil: Hat der Bewerber doch, neben der hohen Motivation, auch noch einige Mechanik-Kenntnisse im Gepäck, die er im Studium erworben hat. Dass Unternehmen, selbst in Zeiten des Fachkräftemangels, einen Studienausstieg als wunden Punkt im Werdegang bewerten, hat Aydemir erlebt. Ganz anders gewichtet FTK: „Bei uns zählt in erster Linie, ob es menschlich passt“, sagt Melanie Kilian. „Weil das schon im ersten Gespräch klar war, haben wir mit Unterstützung der IHK Nägel mit Köpfen gemacht.“ „Am Freitag habe ich mich vorgestellt, am Montag begann die Probe-arbeitswoche“, erinnert sich Aydemir. Sie endet auf Wunsch der Geschäftsleitung schon nach zwei Tagen – mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages.



Ist jetzt „aus Wolke sieben“: Aysegül Sezer (r.) mit der Ausbildungsbeauftragten Annika Plogmaker bei CLOUD CX.

Fliegender Wechsel: Mit guten Noten und hoher Motivation ist Aysegül Sezer für ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement nach einem Start in einem anderen Unternehmen jetzt bei der CLOUD CX GmbH in Münster gelandet. „Frau Sezer konnte uns die Gründe für ihren Wechselwunsch plausibel erklären“, berichtet Annika Plogmaker, die beim IT-Dienstleister Anwendungsberaterin und zudem für das Thema Ausbildung verantwortlich ist. Weil kurzfristig ein Ausbildungsplatz vakant geworden war, hatte sich CLOUD CX für das Programm „Passgenaue Besetzung“ angemeldet und, auf Vorschlag der IHK, Aysegül Sezer zum Gespräch eingeladen. „Die Chemie hat sofort gestimmt, es hat alles 1:1 zum Anforderungsprofil gepasst, das wir mit der IHK erstellt hatten“, erzählt Plogmaker. Weil Aysegül Sezer vom guten Schulabschluss bis zum freundlichen Auftreten alles mitbringt, was gefordert ist, wird sie eingestellt. „Auch wenn man bei einem Unternehmenswechsel erst skeptisch ist, haben wir gesehen, dass sie Initiative ergriffen und sich bei der IHK gemeldet hat“, erläutert Plogmaker ihre Beweggründe für die Einstellung. Sezer selbst ist sicher, die richtige Entscheidung getroffen zu haben: „Der Lernfaktor ist hier sehr hoch und das Arbeitsklima toll“, erklärt sie.

ALLE TEXTE: DOMINIK DOPHEIDE





Dominik Misch (r.) fühlt sich wohl beim Handelsunternehmen Pro Concept – zur Freude von Inhaber Christian Leyk,



Reif für die Praxis ist Dominik Misch. Er ist umgestiegen: vom Informatikstudium in die Ausbildung zum Mediengestalter Digital und Print beim Pro Concept Store – einem jungen Handelsunternehmen in Greven. Eine ideale Besetzung für die Stelle, findet Inhaber Christian Leyk: „Weil er mehr Qualifikationen und mehr Lebenserfahrung mitbringt, kann Dominik vom Start weg mehr Verantwortung übernehmen“, begründet er. Zurzeit arbeitet Misch gemeinsam mit seinen Kollegen am Relaunch des Online-Shops www.bebebi.de, der auf Kinderwagen spezialisiert ist. „Dabei kommen mir die Computer- und Programmierkenntnisse aus dem Studium zugute“, berichtet Misch. Die IHK hatte Christian Leyk über das Angebot „Passgenaue Besetzung“ informiert. „Sie hat zwei Bewerber vorgeschlagen, einen habe ich eingestellt – eine sensationelle Trefferquote“, freut sich der Unternehmer. „Wer den geringen Aufwand für die Antragstellung scheut, versteht nicht, wie leistungsfähig das Programm ist.“ Mit Leistung hat auch Dominik Misch seinen Chef überzeugt – und mit seiner besonnenen Art. „Die IHK hatte genau die richtige Vorstellung, wer menschlich bei uns gut ins Team passt“, sagt Leyk, der bereits wieder Antragsbögen auf dem Schreibtisch hat: Er will zwei weitere Ausbildungsplätze schaffen und mit Hilfe der IHK passgenau besetzen.

„Unsere Ansprechpartnerin bei der IHK, Frau Bux hat mit der Auswahl von Herrn Aydemir unser Anforderungsprofil exakt getroffen“, schildert Melanie Kilian ihre Erfahrung mit dem Angebot „Starthelfende Ausbildungsmanagement“ und fügt hinzu: „Der gesamte Vermittlungsvorgang hat noch nicht mal eine Woche gedauert.“ Monatelang dagegen hatte das Unternehmen zuvor vergeblich versucht, einen Auszubildenden zum Konstruktionsmechaniker oder Industriemechaniker zu finden. „Die Leute wollen einfach lieber im Büro sitzen, als auf Montage zu fahren“, erklärt die Prokuristin.

Aktiv auf potenzielle Bewerber zuzugehen, zum Beispiel durch Teilnahme an Berufsmessen, dafür lässt das Tagesgeschäft Melanie und Heiko Kilian keine Zeit. Genau deshalb haben sie das Programm als Chance erkannt und genutzt. „Weil wir als kleineres mittelständisches Unternehmen keine eigene Personalabteilung haben, bringt uns dieses Angebot, wie überhaupt der ganze IHK-Service rund um das Thema Ausbildung, Entlastung und Zeitgewinn“, sagt Heiko Kilian.

Ein Wermutstropfen: Weil Faik Aydemir jetzt ein Jahr eher als zunächst geplant mit einem Abschluss und unbefristetem Arbeitsvertrag in der Tasche bei FTK am Wachstum schraubt, ist schon wieder ein Ausbildungsplatz zu besetzen. Erste Maßnahme? „Natürlich ein Anruf bei der IHK“, verrät Heiko Kilian.

Anruf genügt

Bei Anruf Auszubildende: Im Falle der Scharkon Lichtkonzepte GmbH, als Handelsunternehmen und Ingenieurbüro in Ahlen ansässig, hat das funktioniert. „Der Draht zu Frau Sültemeyer von der IHK

war sehr gut“, gibt der kaufmännische Leiter, Heinz Ostholt, zu Protokoll. Auch Scharkon hat erst vergeblich geeignete Bewerber gesucht und sie dann, quasi in letzter Minute, per „Passgenaue Besetzung“ gefunden: Dana Utner wird Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Michael Brüggemann Technischer Systemplaner mit Schwerpunkt Lichtplanung.

„Die IHK hat zwei Bewerber vorgeschlagen, einen davon habe ich eingestellt – eine sensationelle Trefferquote.“

CHRISTIAN LEYK,
PRO CONCEPT

Der berufliche Werdegang beider war zuvor ins Stocken geraten: Brüggemann hat in der finalen Klausurphase sein

Studium zum Wirtschaftsingenieur Luft- und Raumfahrttechnik abgebrochen, Utners erstes Ausbildungsunternehmen hat Insolvenz angemeldet. „Das war ein bisschen wie am Abgrund, aber dann

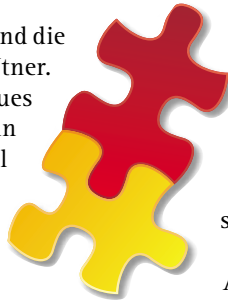


Dana Utner und Michael Brüggemann (M.) haben Scharkon-Geschäftsführer Matthias Rüsich sofort überzeugt.



Großes Potenzial bescheinigt Anna Picker, Human Resources-Mitarbeiterin beim SportSchloss Velen, dem angehenden Koch Tony Kintrup.

hat meine Chefin bei der IHK angerufen und die Situation geschildert“, erinnert sich Utner. Die IHK bringt damals Scharkon als neues Ausbildungsunternehmen ins Spiel, dann geht alles ganz schnell. „In so einem Fall muss man etwas machen, zumal die Bewerberin Vorkenntnisse mitbringt und die Chemie stimmt“, erklärt Scharkon-Geschäftsführer Mathias Rüsich, warum er Utner sofort zugesagt hat. Schon einmal hat Scharkon in einem vergleichbaren Fall eine Auszubildende übernommen. Die guten Erfahrungen, die das Unternehmen damals gemacht hat, scheinen sich jetzt zu wiederholen.



Diese Angst hat die Führungscrew des Hotels SportSchloss Velen allerdings nicht. „Passgenaue Besetzung“ ist ein tolles Angebot, man muss wirklich nur das Anforderungsprofil formulieren“, sagt Anna Picker, Human Resources Executive. Bei diesem Programm, findet sie, stehen Aufwand und Chancen in einem sehr guten Verhältnis – zumal die Branche auf dem Ausbildungsmarkt längst nicht mehr aus dem

Vollen schöpfen kann:

„Es fehlt grundsätzlich an Bewerbern“, bestätigt Ludwig Müller, Hoteldirektor im SportSchloss. „Statt Bewerbungen nach Qualität zu sortieren, gilt es heute, in wenigstens einer das Potenzial zu finden, auf das

Vorteil durch Vorselektion

Und auch wenn Michael Brüggemann angesichts der Tragweite der Entscheidung alles noch einmal mit etwas Abstand überdenken will, landet er schließlich bei Scharkon, mitten im praktischen Arbeitsleben. Bereut hat er die Entscheidung, Lichtkonzepte für Büro- und Industriegebäude zu entwickeln, noch keine Sekunde: „Wir haben ein junges Team, das multikulturell zusammengestellt ist, darin liegt die Würze“, sagt Brüggemann, der selbst eine gute Mischung an Kenntnissen in den Betrieb einbringt.

„Die Affinität zur Technik ist bei ihm auch ohne Studienabschluss beweisbar vorhanden“, freut sich Heinz Ostholt über eine Verstärkung, mit der man buchstäblich rechnen kann. Mathias Rüsich empfiehlt anderen Unternehmen, keine Scheu zu haben vor „Auszubildenden mit Vorgeschichte und ein paar Ecken und Kanten.“



Innerhalb einer Woche haben FTK-Geschäftsführer Melanie und Heiko Kilian mit Faik Aydemir (M.) einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen.



Maik Schwittay (r.) hat sich schnell in das gefeba-Team von Fertigungsleiter Michael Gendrzeiko eingelebt.

Teampayer mit Sinn für Technik ist Maik Schwittay. Deshalb hat ihn die gefeba Elektro GmbH in Gladbeck vom Fleck weg als Auszubildenden eingestellt. „Bei uns ist es wie beim Fußball – in der Mannschaft muss es stimmen“, erklärt Fertigungsleiter Michael Gendrzeiko. Weil Schwittay, der sein Abitur auf einem technischen Gymnasium gemacht hat, auch noch eine gute Vorbildung ins Spiel bringt, ist er eine klare Verstärkung. Ein Studium hat er nie in Erwägung gezogen, weil er auf schnellstem Weg ins Berufsleben wollte. Das Angebot „Starthelfer“ hat er als Abkürzung genutzt: „Die IHK hat innerhalb von wenigen Wochen das passende Unternehmen gefunden und den Kontakt hergestellt“, freut sich Schwittay. Auch Gendrzeiko verbucht Zeitgewinn. „Der große Vorteil ist, dass die IHK Bewerber herausfiltert, die wirklich geeignet sind“, erklärt er. „In der Regel muss ich sonst mehr als 100 Unterlagen prüfen und die meisten wieder zurückschicken, weil es immer schwieriger wird, passende Bewerber zu finden.“ Bei Maik Schwittay passt es so gut, dass das Unternehmen den angehenden Elektroniker für Betriebstechnik nach Ausbildungsabschluss halten will. Ob der auch bleiben will? „Auf jeden Fall“, sagt Schwittay.



man bauen kann“, berichtet Picker. Entdeckt hat sie es zum Beispiel in den Unterlagen eines Studienaussteigers. IHK-Beraterin Sarah Timmer hatte die Bewerbung im vergangenen Jahr als relevant für das SportSchloss eingeschätzt, per Mail gesendet und sofort ein positives Feedback erhalten. „Frau Timmer hat super vorselektiert“, lobt Picker.

Der Kandidat heißt Tony Kintrup. Eine viertel Stunde Praxis in sechs Semestern Geophysik waren ihm zu wenig, jetzt will er Koch werden. „Da kann ich mit den Händen arbeiten, das macht Spaß“, erklärt er. Ganz verbergen kann Kintrup in der Küche nicht, dass er ein akademisches Vorleben hat: Manchmal gehen seine Fragen so in die Tiefe, das sie im laufenden Tagesgeschäft nicht erschöpfend geklärt werden können, verrät Picker. Aber Kintrup habe genau das, was in seinem Beruf erfolgsentscheidend ist: Sinn für das Kreative.

Anspruchsvolle Aufgaben anbieten

Mehr noch: Weil er Feuer und Flamme ist für die Karriere in der Küche, entsendet ihn das SportSchloss Velen als Ausbildungsbotschafter in die Schulen. „Er ist mit seiner Lebenserfahrung viel weiter ist als ein 16-jähriger und kann sich zudem sehr gut ausdrücken“, begründet Ludwig Müller. Gerne

„Der große Vorteil ist, dass die IHK Bewerber herausfiltert, die wirklich geeignet sind.“

MICHAEL GENDRZEIKO, GEFEB A

würde der Hoteldirektor den Auszubildenden als Jungkoch noch einige Zeit beschäftigen, bevor dieser, branchengemäß, in anderen Häusern seinen fachlichen Horizont erweitert. Das gedie-

gene historische Ambiente des SportSchlosses allein wird jedoch nicht ausreichen, um Kintrup zu halten. Wichtig ist dem angehenden Koch, dass er sich fachlich schnell weiter entwickeln kann und, wie schon jetzt, immer anspruchsvollere Aufgaben erhält.

„Diese Ausbildungsgeneration tickt anders, und wir müssen uns immer wieder etwas Neues einfallen lassen“, sagt Anna Picker und meint damit vor allem Angebote in den Bereichen Bildung und Work-Life-Balance. „Wir müssen umdenken, uns selbst ein Stück weit anpassen und alle Wege nutzen, um geeignete Bewerber zu finden“, erklärt die Personalmanagerin. Für sie und Ludwig Müller ist das Programm „Passgenaue Besetzung“ dabei eine der ersten Optionen. „Wir werden das definitiv nochmal machen“, sagt der Hoteldirektor. DOMINIK DOPHEIDE