



MANGELWARE JUGENDLICHE

STRATEGIEN FÜR
AUSBILDUNGS-
BETRIEBE IM
ZUSAMMENHANG
MIT ZURÜCK-
GEHENDEN BEWERBERZAHLEN

Die SZ fragte bei Maik Altmann von der Ausbildungsagentur Passgenau nach

Was hat sich in den letzten Jahren für die Ausbildungsbetriebe geändert?

Die Ausgangslage hat sich komplett gedreht. Noch bis vor drei Jahren konnten sich Betriebe relativ bequem die besten Bewerber aussuchen. Heute gibt es einen Bewerbermangel. Im Vergleich zum Jahr 2000 steht nur noch ein Drittel an Schulabgängern zur Verfügung.

Was bedeutet das für die Betriebe?

Wenn der Kuchen kleiner wird, gibt es auch weniger Rosinen. Das Warten auf den Traumkandidaten mit den besten Noten ist wenig erfolgversprechend. Betriebe benötigen eine langfristige Strategie. Dazu gehört in jedem Fall eine regelmäßige Zusammenarbeit mit Schulen, um die Talente möglichst schon während eines Praktikums kennenzulernen, gezielt zu fördern und emotional an das Unternehmen zu binden.

Müssen die Unternehmen zukünftig Abstriche bei der Qualität der Bewerber hinnehmen?

Die Ansprüche an Bewerber werden aufgrund des Angebots automatisch zurückgeschraubt. Es ist aber nicht in jedem Beruf so, dass nur der No-

tendurchschnitt wichtig ist. In der Praxis zeigt sich, dass vor allem lernschwache Schüler erst aufblühen, wenn sie sich im betrieblichen Umfeld bewegen und dort eine Perspektive sehen. Deshalb sollten die Unternehmen neben den Noten ein Augenmerk auf die Persönlichkeit und die Arbeitsmotivation legen. Diese Eigenschaften kann ich nicht aus einer Bewerbungsmappe herauslesen. Deshalb ist es so wichtig, regelmäßig Schüler in Praktika in Aktion zu erleben.

Wie organisiert die Ausbildungsagentur Passgenau die Praktika?

Wir haben in den Mittelschulen in Reichenbach, Großschönau, Rothenburg und Görlitz (MS Innenstadt) das Blockpraktikum in der neunten Klasse durch einen so genannten „Praxistag“ ersetzt. Das heißt: Die Schüler sind aller zwei Wochen einen kompletten Tag im Unternehmen. Im Verlauf des Schuljahres lernen sie bis zu drei verschiedene Betriebe kennen. Damit erleben die Unternehmen verschiedene Jugendliche in Aktion und die Schüler erproben sich in mehreren Sparten. Das beugt späteren Ausbildungsabbrüchen vor.

Nun wird nicht jeder Praktikant automatisch als Auszubildender übernommen. Wie unterstützen vor allem die kleinen Betriebe bei der Bewerbersuche?

Für einen kleinen Betrieb ist es schwer, seine offenen Ausbildungsplätze öffentlichkeitswirksam bekannt zu machen. Es gibt Unternehmen, die gar keine Bewerbungen mehr erhalten. Wir vermarkten die Angebote deshalb für unsere Partnerunternehmen gebündelt im Internet, in Schulen oder auf Messen und koordinieren auch die Kontakte zu den Schulen, wenn es um Praktika geht. Da die Bewerbungen zentral durch uns bearbeitet werden, können wir fast alle Unternehmen bedienen. Kommt ein Bewerber bei einem Betrieb nicht zum Zuge, wird er einem anderen Unternehmen vorgeschlagen, der für dasselbe Berufsfeld sucht.

Gibt es Fehler, die die Betriebe selbst vermeiden können?

Manchmal fehlt die Entscheidungsfreude. Ob ausgebildet wird, sollte spätestens Ende des Jahres feststehen. Wer zu lange zögert, muss damit rechnen, keinen geeigneten Bewerber mehr zu finden. Ein klassischer Fehler ist es auch, die Bewerber zu lange warten zu lassen. Bis zum Frühjahr muss die Entscheidung stehen, wer eingestellt wird. Andernfalls haben die besten Kandidaten bei einem anderen Unternehmen unterschrieben.

Welche Rahmenbedingungen müssten aus Ihrer Sicht verändert werden, um es den Betrieben einfacher zu machen, geeignete Lehrlinge zu finden?

Bund und Freistaat sollten sich ernsthaft fragen, ob es sinnvoll ist, außerbetriebliche Ausbildungen zu finanzieren und damit Bewerber vom Markt abzuziehen. Studien belegen, dass junge Menschen mit einer betrieblichen Ausbildung deutlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Außerbetriebliche Ausbildungen produzieren häufig die Arbeitslosen der Zukunft. Dieses Geld sollte komplett dafür eingesetzt werden, die Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten zu unterstützen. Der jetzige Ausbildungsbonus von 4.000 bis 6.000 Euro ist ein Anfang. Wichtiger ist es aber, dass die Betriebe personelle Unterstützung bekommen, um diese Jugendlichen gezielt fördern zu können.

Zum Gesprächspartner:

Mike Altmann ist Projektleiter bei der »Ausbildungsagentur Passgenau«. Das Projekt des Görlitzer Vereins Lausitz Matrix gehört zur bundesweiten JOB-STARTER-Initiative. Es unterstützt kostenlos kleine und mittelständische Unternehmen aus den Landkreisen Görlitz und Bautzen, die passenden Auszubildenden zu finden.

www.ausbildung-passgenau.de

ANGEBOT/NACHFRAGE AUSBILDUNGSSTELLEN

