

Systematische Nachwuchswerbung

Ein Leitfaden für Unternehmen und Berufsbildner/-innen

Bis vor wenigen Jahren gab es stets genügend Interessierte, die den viscom-Eignungstest mit Erfolg bestehen wollten, mit guten Schulnoten glänzten oder mit besonderen Kompetenzen wie ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen einen positiven Eindruck hinterliessen. Die Unternehmen konnten die Lernenden aus einer wahren Flut von Bewerbungen auswählen.

Diese Zeiten sind vorbei: Die geburtenschwachen Jahrgänge machen sich im betrieblichen Alltag deutlich bemerkbar, in den Städten noch etwas weniger als auf dem Land. Aber auch in städtischen Gebieten ist der «Wettkampf» um den Berufsnachwuchs bereits im Gang.

Anstatt bloss auszubilden, müssen die Unternehmungen heutzutage aktiv um den Nachwuchs werben. Wie gelingt das effektiv? Auf diese Frage liefert der vorliegende Leitfaden Antworten. Wir haben Erkenntnisse und Hilfestellungen erfolgreicher Unternehmungen zusammengetragen. Damit möchten wir Sie bei der systematischen Nachwuchsrekrutierung praxisnah unterstützen.

Beat Kneubühler

Vizedirektor, Ressortleiter Berufsbildung

Inhalt

1. **Platzieren von Stellenausschreibungen**
2. **Berufsmessen und Tischmessen**
3. **Schulpatenschaft**
4. **Schulstunden**
5. **Kurzfristige Anwerbung (Kurzfristakquise)**
6. **Schnuppernachmittage**
7. **Schnupperlehren / Eignungstest**
8. **Langzeitpraktika vs. EBA-Ausbildung**
9. **Systematisch im Verbund**

Anhang

Medientechnologe/-in EFZ

Auftreten von Lernenden vor Schulklassen (Handout für Lernende)

1.

Platzieren von Stellenausschreibungen

Die Ausbildungskampagne des viscom hat sich bewährt. Auf der neuen Website werden die spezifischen Berufsbilder vorgestellt und im Detail beschrieben. Die auf der Website hinterlegten Dokumente wie Bildungspläne usw. ermöglichen einen Überblick zu den Anforderungen der jeweiligen Berufe.

Stelleninserate werden mit Vorteil unter www.berufsberatung.ch publiziert. Diese Plattform ist schweizweit bekannt und beliefert alle grossen Lehrstellenbörsen mit Daten.

Die Website der Unternehmung sollte ihrerseits eine aktuelle Ausbildungs- und/oder Stellenseite enthalten. Dort werden die offenen Ausbildungsplätze und die Anforderungsprofile aufgeführt. Bitte beachten: Nach der Stellenbesetzung die Ausschreibung löschen!

Schulen führen oft ein «Schwarzes Brett», manchmal sogar mit Stellenausschreibungen. Bei der Auswahl der Schulen sind die erforderliche Stufe, die Entfernung zur Firma und gegebenenfalls bestehende Kontakte massgebend. Falls keine Beziehungen existieren, versenden

nicht selten Stellenausschreibungen – ohne bösen Willen – im Schulbetrieb. Besser als ein blosses Verschicken ist deshalb, die Ausschreibung gleich selber ans Schwarze Brett zu heften. Viele Sekundarschulen arbeiten inzwischen mit einem/einer Schulsozialarbeiter/-in zusammen. Gemeinsam mit den Lehrpersonen unterstützen sie gemäss dem Lehrplan 21 die Schüler/-innen auch bei der Berufswahl. Diese Stellen schätzen es, wenn man ihnen Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze direkt zukommen lässt.

viscom-Tipp

Interessant können auch «Schwarze Bretter» in regionalen Sportvereinen sein. Sie können die Lernenden bitten, Stellenausschreibungen beispielsweise im Fussballclub zu verbreiten. So sind sie gleichzeitig Botschafter/-in und Auskunftsperson.

2.

Berufsmessen und Tischmessen

Es lässt sich durch alle Branchen feststellen, dass sich auf Berufsmessen nur ausnahmsweise passende Personen für Ausbildungsplätze rekrutieren lassen. Schnupperlehrestellen stossen auf grösseres Interesse und lassen sich besser bewerben. Sie verzeichnen jedoch – gemessen am Aufwand – einen zu geringen Rücklauf. Tendenziell gibt es an solchen Veranstaltungen immer mehr Stände von grossen Unternehmungen.

Vor dem Entscheid, an einer Berufs- oder Tischmesse neue Auszubildende gewinnen zu wollen, sollte das Konzept des Events sorgfältig hinterfragt werden. Für kleinere oder nicht sehr bekannte Unternehmen sind solche Messen in der Regel nicht die geeignete Plattform. Die Jugendlichen werden häufig nicht über Berufsbilder «abgeholt». Sie lassen sich von Grösse, Namen und Bekanntheitsgrad einer Firma locken. Diese Rechnung kann für in der Region bekannte Firmen aufgehen. Für kleinere Betriebe und Verbände ist der Aufwand für eine attraktive Präsentation meistens zu gross und zu wenig effektiv.

3.

Schulpatenschaft

Schulpatenschaften sind eine interessante Möglichkeit, um den Kontakt zu einer Schule konstant aufrechtzuerhalten. Die Ausgestaltung von Schulpatenschaften ist vielfältig. Häufig sind sie abhängig von persönlichen Kontakten zwischen Unternehmung und Schule und beidseitigem Engagement. Solche Beziehungen dienen unterschiedlichen Zwecken, können aber auch gezielt zur Nachwuchsrekrutierung genutzt werden.

viscom-Tipp

Stellen Sie bei der Auswahl gemeinsamer Projekte sicher, dass die Ihrem Bedarf an beruflichem Nachwuchs entsprechenden Fähigkeiten berücksichtigt sind.

Aktionen, mit denen handwerkliche Berufe unterstützt werden, sind häufig aufwendiger in der Planung und in der Umsetzung als etwa die Unterstützung der Schülerzeitung durch die Vertriebseinheit oder das Vorsichten und Verbessern von Bewerbungsmappen durch die Personalabteilung.

Schulstunden

Verschiedene Schulen freuen sich, wenn Firmen im Berufsorientierungsunterricht (BO) unternehmerisches Denken in die Schulzimmer tragen. Dabei stehen in der Regel 2 Lektionen zur Verfügung. Nebst der Berücksichtigung ökonomischer Themen muss diese Zeit vor allem auch für die Vorstellung von Berufsbildern genutzt werden. Vom Aufwand her ist eine solche Einheit nicht sehr belastend und rasch in die Praxis umsetzbar.

Meistens planen die Schulen diese Lektionen für einzelne Klassenverbände (ca. 20 Schüler). Eine solche Veranstaltung kann auch für einen gesamten Jahrgang der zweiten Sekundarschule durchgeführt werden. Für die Gruppenarbeit müssen dann Teams mit jeweils etwa 10 Personen gebildet und beschäftigt werden.

viscom-Tipp

Wenn jede/-r Schüler/-in am Ende eine Teilnahmeurkunde erhält, wertet dies eine Veranstaltung auf. Eventuell findet dieses Dokument später Eingang in die Bewerbungsunterlagen.

Elemente, die zum Erfolg der Kurzvorstellung beitragen:

1. Lassen Sie Ihre Lernenden in Arbeitskleidung offen und ehrlich die Randbedingungen des Ausbildungsberufs schildern. Sie sind auf Augenhöhe mit den Schüler/-innen, sprechen ihre Sprache, werden verstanden und wirken dadurch glaubwürdig. So stärken Sie gleichzeitig die Kompetenz der Auszubildenden.
2. Die Schüler/-innen sollen an einem geeigneten Beispiel Hand anlegen können («be-greifen»). Passend zu den Berufsbildern sollen praktische Einheiten und Versuche durchgeführt werden. Konkretes Beispiel: Drucksachen und Veredelungsarbeiten mitbringen!
3. Grundsätzlich soll die Einheit mit einem konkreten Angebot für das weitere Vorgehen enden: Infos über offene Ausbildungsplätze, Praktika-Angebote, Tag der offenen Tür etc.
4. Immer eine kompetente Ansprechperson für Rückfragen angeben.

Kurzfristige Anwerbung (Kurzfristakquise)

Nicht besetzte Lehrstellen sind oft verlorene Ausbildungsplätze und bringen die Personalplanung durcheinander. Deshalb lohnt es sich immer, über eine kurzfristige Besetzung nachzudenken, etwa wenn im März noch Ausbildungsplätze offen sind für den Sommer. Sind im eigenen Betrieb nur eine oder zwei Stellen offen, bietet sich eine gemeinsame Aktion mit einem Nachbarunternehmen an. Dabei sollte auf gleiche oder zumindest ähnliche Berufsbilder geachtet werden. Die Vorteile einer gemeinsamen Werbung für bestimmte Berufsbilder dürften in den meisten Fällen die Konkurrenz Nachteile überwiegen.

Eine Möglichkeit zur kurzfristigen Besetzung bietet das 2-Schulstunden-Konzept mit kleineren Anpassungen an. Schüler/-innen, die zu diesem Zeitpunkt noch auf Lehrstellensuche sind, werden an einem Ort zusammengezogen. Dafür geeignet ist eine Schule oder die Berufsfachschule. Diese hat ein Interesse daran, die Klassen eines neuen Jahrgangs zu komplettieren.

Die Schüler/-innen werden – häufig begleitungspflichtig – vom Schulalltag dispensiert. Es empfiehlt sich deshalb, nicht nur die Schulleitungen und die Klassenlehrpersonen einzuladen, sondern auch die Schulsozialarbeiter/-innen rechtzeitig einzubeziehen. Diese haben die Möglichkeit, Sonderaktionen zu betreuen. In der sogenannten Kurzakquise werden nur zwei Berufsbilder präsentiert. Im Idealfall sind es die beiden Berufsbilder, die in der Summe über alle beteiligten Unternehmen am häufigsten unbesetzt sind. Auf einer Liste werden die offenen Ausbildungsplätze für alle Berufsbilder sortiert, mit Firmen und Ansprechstellen an die Schüler/-innen und möglichst an die Sozialarbeiter/-innen ausgehändigt. Bei Bedarf wird Berufsbildungsmaterial des viscom beigelegt.

Wenn mehrere Betriebe gemeinsam agieren, hängt der Erfolg maßgeblich davon ab, dass die mitmachenden Auszubildenden nicht ihren Lehrbetrieb in den Vordergrund stellen, sondern das Berufsbild. Wenn möglich sollten sie (und nicht eine der beteiligten Unternehmungen!) einen unabhängigen Dritten, wie die Berufsfachschule, mit einladen.

6.

Schnupper- nachmittage

Sogar Schulpflichtige, die sich bereits für ein Berufsbild entschieden haben, sind häufig in Unkenntnis über das Berufsumfeld oder haben idealisierte Vorstellungen. Wo arbeitet beispielsweise ein Medientechnologe? Wie laut ist es in einer Halle mit Falzmaschinen?

Mit einem Schnuppernachmittag kann interessierten Schüler/-innen in zwei bis drei Stunden anschaulich gezeigt werden, wie der Arbeitsalltag eines bestimmten Berufs aussieht. Nebst einer kurzen Vorstellung des Lehrbetriebs können Lernende ihre Arbeitsplätze zeigen und an Ort und Stelle ihren Arbeitsalltag schildern.

Der Schnuppernachmittag kann für einzelne Schüler/-innen durchgeführt werden. Effizienter gestaltet er sich mit Kleingruppen von vier bis sechs Schülern/-innen. Der Termin sollte ausserhalb der Schulzeit liegen. Nur wirklich Interessierte nehmen dann an einem Schnuppernachmittag auch teil.

7.

Schnupperlehren/ Eignungstest

Schnupperlehren verursachen einen erheblichen Mehraufwand. Dennoch sind sie die beste Möglichkeit, in Betracht kommende neue Mitarbeitende auf Herz und Nieren zu prüfen. Mit Schnupperlehren lässt sich das Potenzial entdecken, das durch die Schulnoten nicht abgebildet wird. Eine Schnupperlehre gibt auch einem «Schulverweigerer» eine Chance. Sie muss deshalb Teil einer systematischen Nachwuchsrekrutierung sein.

Der Eignungstest des viscom ist ein erprobtes Mittel, um die schulischen Leistungen der Jugendlichen neutral zu erfassen. Es gilt zu berücksichtigen, dass solche Tests eine Schnupperlehre nicht überflüssig machen, sondern bloss eine Momentaufnahme sind. Der Eignungstest wird neu nur noch online angeboten. Das erleichtert die Durchführung und die fristgerechte Auswahl von Kandidaten.

8.

Langzeitpraktika vs. EBA-Ausbildung

Wir raten von Langzeitpraktika ab. Schüler/-innen, die aufgrund ihrer Persönlichkeit, auffälliger Laufbahnen oder schlechter Noten in wichtigen Fächern in einem EFZ-Beruf noch nicht ausbildungsfähig sind, sollten den Brancheneinstieg über die Ausbildung zum/zur Printmedienpraktiker/-in EBA wählen. Die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems ermöglicht den Lernenden bei entsprechender Entwicklung den Übertritt in eine EFZ-Ausbildung.



viscom-Tipp:

Nutzen Sie die viscom-Unterlagen für die Schnupperlehre. Mit dem neu konzipierten Online-Tool lassen sich die verschiedenen Interessenten/-innen in einer Schnupperlehre einfach administrieren und vergleichen. Zudem ist neu der einst zentral durchgeführte Eignungstest in dieses Hilfsmittel eingebaut worden. Das ermöglicht Ihnen, den Test samt Auswertung vor Ort zu nutzen.

Systematisch im Verbund

Sinnvollerweise werden die erwähnten Module nicht isoliert eingesetzt. Um eine systematische Nachwuchsrekrutierung aufzubauen, werden sie hintereinandergeschaltet. Dieses Vorgehen eignet sich ganz besonders, wenn mehrere Betriebe einer Region ihren Nachwuchs für ein Berufsbild oder ähnliche Profile gemeinsam anwerben möchten. Dazu zwei Beispiele: Medientechnologen/-innen zusammen mit Bindetechnologen/-innen, Polygrafen/-innen zusammen mit Interactive Media Designern/-innen. Ein Team für Schulbesuche kann mehrere Schulen abdecken und ein Berufsbild bekannt machen. Im Anschluss daran müssen nicht alle Unternehmen Schnuppernachmittage anbieten.

Das Angebot an die Schulen, Berufsbilder vorzustellen, ist in der jüngsten Vergangenheit deutlich grösser geworden. Für eine ganze Branche oder für eine Vielzahl von Firmen aus einer Region zu sprechen, erleichtert den Zugang zu den Schulen. Entscheidend für den Erfolg sind die Auswahl der Lernenden und die Vorbereitung für ihren Auftritt. Sie sollen das Berufsbild möglichst unternehmensneutral vermitteln. Praktische Übungen und konkrete Beispiele werten eine Präsentation auf. Soweit möglich sollen Schnupperwochen der Schulen in die Planung einbezogen werden.

Sinnvoller Ablauf	Potenzielles Interesse des/der einzelnen Schülers/Schülerin	Schülerzahl
<ol style="list-style-type: none"> 1. Schulbesuch 2. Schnuppertage 3. Praktika 4. Ausbildungsvertrag 		

Anhang

Medientechnologe/-in EFZ

Vorgestellt von Firma Muster, Zürich, 10. Oktober 2019

Ablauf		
9.45 Uhr	Beginn	
9.50 Uhr	Begrüssung der Schüler/-innen	Berufsbildner/-in oder Teamleiter/-in aus dem Unternehmen
9.55 Uhr	AR-Erlebnisse	Erklären des AR-Games von viscom
10.10 Uhr	Papier in der Ausbildung Medientechnologen/-innen Polygrafien/-innen	2 Lernende des Unternehmens
	Beginn der Gruppenarbeit	
10.25 Uhr	Print-Produkte kennen und erleben lernen (Thema 1)	Lernende oder Berufsbildner/-in
10.40 Uhr	AR-Erlebnis (Thema 2)	Lernende
10.55 Uhr	Papiere erkennen (Thema 3)	Lernende
11.00 Uhr	Resümee – Stellenangebote und Schnupperlehren	Alle
11.15 Uhr	Ende	

Auftreten vor Schulklassen (Handout für Lernende)

Termin:

Tag / Monat / Jahr / Uhrzeit

Ort:

Sekundarschulzentrum

Schulleitung:

Tina Mustermann

Kontakt:

kontakt@schulesoundso.ch

058 123 45 67

Grobablauf für 2 Lektionen (total 1 h 30) mit Schülern/-innen

- Begrüssung durch Berufsbildner/-in
- AR-Erlebnis viscom
- Vorstellen der Berufsbilder durch Lernende
- Schüler/-innen in Zehnergruppen aufteilen. Je ein praktisches Beispiel (Berufsbild) vorstellen durch Lernende. Anschliessend Gruppen wechseln
- Einladung zu Schnuppertag, Schnupperlehre oder zu anderen weiterführenden Angeboten

Was die Schüler/-innen besonders interessiert:

- Warum ich mich für eine Ausbildung als (Beispiel einfügen) entschieden habe
- Meine Hobbies und weiteren Interessen
- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sollte jemand mitbringen, um eine Lehre als (Beispiel) zu beginnen?
- Wie sehen mein Tagesablauf und mein Arbeitsplatz aus?
- Was lerne ich in der Berufsfachschule? Wie oft bin ich dort?
- Wie lange dauert die Ausbildung? Welche Möglichkeiten habe ich nach dem Lehrabschluss?
- Was gefällt mir besonders an meiner Lehrstelle, was (allenfalls) weniger?

Bitte in Arbeitskleidung erscheinen. Handys aus!

printed in
switzerland