



Wie findet der richtige Lehrling zu meinem Betrieb?

Recruiting. Lehrlinge sind rar. Trotzdem gibt es Firmen, die keine Probleme haben, Jugendliche für sich zu begeistern. Sie sprechen die Sprache ihrer Zielgruppe und nutzen das Online-Tool DIAGON des Bildungsconsultings.

Der akute Arbeitskräftemangel betrifft nicht nur die Suche nach Erwachsenen, sondern ist längst auch in der Gruppe der Jugendlichen angekommen. Viele Tiroler Betriebe haben Schwierigkeiten dabei, überhaupt Lehrlinge zu finden. Zudem spielt auch die passende Eignung eine Rolle. Manche Betriebe spüren jedoch diesen Personalmangel kaum und haben nach wie vor genügend Bewerberinnen und Bewerber für ihren

Fachkräftenachwuchs. Woran liegt das? „Es geht einerseits darum, die Sprache seiner Zielgruppe zu sprechen und Jugendliche dort abzuholen, wo sie sich gerade befinden. Andererseits hilft der Einsatz von digitaler Personaldiagnostik, den oder die richtige Bewerber:in zu finden und die passenden Schritte für die betriebsinterne Weiterentwicklung zu setzen“, erklärt der Leiter des Bildungsconsultings, Wolfgang Sparer. Die Wirtschaftskammer

bietet den heimischen Betrieben und den Jugendlichen professionelle Unterstützung auf dem Weg zum Beruf.

1. Sprich wie sie

Das Bildungsconsulting bietet zielgruppengerechte Beratung für Betriebe auf der Suche nach jungen Arbeitskräften. In unserer schnelllebigen Zeit ändern sich auch die Anforderungen an po-

tenzielle Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer laufend. Daher berücksichtigt das Bildungsconsulting aktuelle Umfragen. Nur wer weiß, was Jugendlichen wichtig ist, kann seine Jobangebote danach ausrichten. Bei Jugendlichen zählen heute vor allem Attribute wie Work-Life-Balance, ein sicherer und erfüllender Arbeitsplatz, die Aussicht auf Aus- und Weiterbildung sowie eine intaktes Arbeitsklima. Wer über diese Vorlieben Bescheid weiß, kann seine Jobangebote maßschneidern und damit die Chance erhöhen, junge Fachkräfte für seinen Betrieb zu rekrutieren. Auf diese Frage nach dem „Wie“ folgt die Frage nach dem „Wo“. Wer weiß, welche Informationswege Jugendliche auf ihrer Suche nach dem Traumjob beschreiten, kann dort gezielt seine Wegweiser platzieren. „Generell sticht die Bedeutung von berufspraktischen Tagen für die Berufswahlentscheidung hervor: Mehr als die Hälfte der Jugendlichen trifft basierend auf diesen Erfahrungen eine Entscheidung für die weitere Ausbildung“, betont Markus Abart, Teamleiter für Berufsorientierung am Bildungsconsulting. Das bedeutet konkret für die Unternehmen, sich genau dort zu bewegen, wo die Jugendlichen anzutreffen sind: bei Bewerbungsworkshops in Schulen, bei regionalen Veranstaltungen wie den Berufs-Festivals der WK Tirol Bezirksstellen, den JOBbing Nights, dem Berufs-Shuttle oder der Aktion Rookie. Darüber hinaus sollte die Firma mit einem Anbieterprofil auf berufsreise.at präsent sein sowie Schnuppertage und Praktikumsplätze anbieten. Auch die

„Es ist sinnvoll, seine Entscheidungsgrundlage durch personaldiagnostische Tests zu erweitern.“

Andreas Zelger

Nutzung sozialer Medien erhöht die Chance, in Kontakt mit Jugendlichen zu kommen, ebenso die Teilnahme an der Lehrstellenaktion der WK Tirol, über die ein kostenloses Inserat in diversen Medien geschaltet wird. Die Stellenanzeige selbst sollte auf Jugendliche zugeschnitten sein und übersichtlich Anforderungen und Inhalte einer Lehrstelle sowie Leistungen des Unternehmens aufzählen. Und schließlich ist auch ein moderner, übersichtlicher und gut strukturierter Internetauftritt eine Visitenkarte nach außen. „Wer diese Kanäle dauerhaft und professionell bespielt, sichert sich den Kontakt mit potenziellen jungen Arbeitskräften“, ist Abart überzeugt.

2. Prüfe, was sich länger bindet

Bleibt noch die Frage nach dem „Womit“, dem ge-

eigneten Instrument für die Auswahl. Manche Firmen begnügen sich mit dem Bewerbungsschreiben und den Zeugnissen. „Ich gebe zu bedenken, dass Bewerbungsschreiben häufig von anderen Personen oder über Tools der künstlichen Intelligenz verfasst werden. Und Zeugnisse stellen lediglich eine Momentaufnahme dar und sind insbesondere in Hinblick auf die praktischen Fähigkeiten eines Jugendlichen häufig unscharf. Schon allein aus diesen Gründen ist es sinnvoll, seine Entscheidungsgrundlage durch die Nutzung von Testungen der Personaldiagnostik zu erweitern“, erklärt Andreas Zelger, Teamleiter für Berufs- und Personalberatung am Bildungsconsulting. Das klingt aufwendig – ist es aber nicht mehr, seit das Bildungsconsulting der WK Tirol Online-Testungen mit DIAGON anbietet. →

HR-Management ist Chefsache



Hannes Aigner

Wer sich in seiner Personalarbeit nicht professionalisiert und Zeit nimmt, wird am Arbeitskräftemarkt verlieren, ist Unternehmensberater, Coach und Trainer Hannes Aigner überzeugt.

Manche Firmen haben genügend Bewerbungen für ausgeschriebene Lehrlingsstellen - andere finden niemanden. Was machen erfolgreiche Unternehmen besser? Es gelingt ihnen, die Bewerbungsschwelle so niedrig wie möglich zu halten. Und sie nutzen alle verfügbaren Kanäle, um auf junge Menschen zuzugehen: Persönliche Netzwerke und Empfehlungen, sie bieten einen Tag der offenen Tür, nehmen an Schüler-Messen teil, stellen das Unternehmen und die Lehrstellen in Schulen vor, bieten Schnuppertage, sind in Social Media aktiv und investieren in einen attraktiven Webauftritt. Sie reagieren darauf, dass sich heutzutage nicht mehr die Bewerber um eine Stelle bemühen müssen, sondern die Unternehmen um die besten Bewerbungen. Dieser Perspektivenwechsel ist aber bei vielen Betrieben noch nicht angekommen.

Was ist jungen Bewerber:innen von heute wichtig?

Junge Bewerber:innen informieren sich, tauschen sich aus und haben klare Vorstellungen,

bei welchen Firmen sie gerne arbeiten möchten. Als attraktiv werden folgende Punkte empfunden: Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, ein positives Firmenimage, verschiedene Work-Life-Modelle, natürlich ein guter Gehalt mit Benefits, individuelle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und einen sicheren Arbeitsplatz. Es reicht aber nicht, wenn Firmen solche Anreize bieten, sie müssen diese auch aktiv nach außen kommunizieren.

Welche Rolle spielt die Gestaltung der Arbeitszeit?

Ich kenne erfolgreiche Beispiele von Firmen, die Arbeitszeitmodelle in jeder Ausprägung je nach Lebensphase von Mitarbeitenden ermöglichen – von Vollzeitarbeit mit und ohne Überstunden bis hin zu Drei- oder Vier-Tage-Wochen. Ebenso sind je nach Funktion Homeoffice-Tage bei diesen Firmen ganz normal. Wer das nicht ermöglicht, wird mit Sicherheit qualifizierte Mitarbeitende an Unternehmen verlieren, für die eine flexible

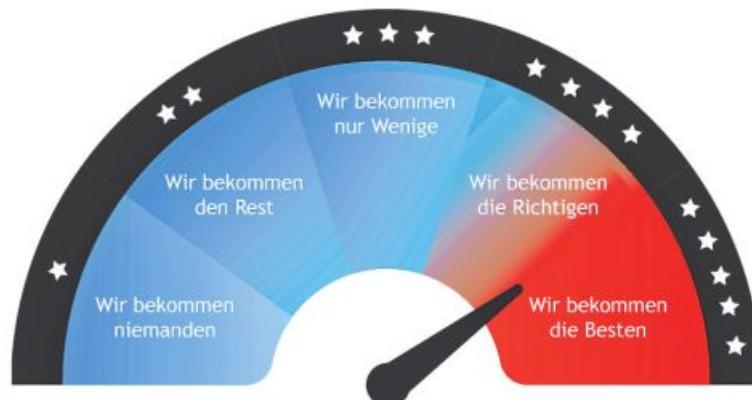
Arbeitszeitgestaltung selbstverständlich ist. Als Unternehmer habe ich lieber eine engagierte Fachkraft mit 80 % Arbeitszeit als mit 0 %, wenn der Mitarbeitende die Firma verlässt.

Wer sollte für das Personalmanagement zuständig sein?

In Firmen mit bis etwa 50 Mitarbeitenden die Unternehmensführung selbst, denn Personalarbeit ist Chefsache! Denn der Fachkräfte-Mangel ist die größte Herausforderung für Unternehmen in den nächsten Jahren. Wer sich in seiner Personalarbeit nicht professionalisiert und Zeit nimmt, wird am Arbeitskräftemarkt verlieren. Meine Erfahrung zeigt, dass Unternehmer:innen, die für diese Veränderungen offen sind und sich weiterbilden, in kürzester Zeit große Freude am Human Resource und People Management entwickeln und dadurch belohnt werden, dass ihre Mitarbeitenden langfristig, produktiv und motiviert im Unternehmen bleiben. Die Wirtschaftskammer bietet in diesem Bereich eine ganze Reihe attraktiver Bildungsangebote an, die jedoch bei weitem zu wenig genutzt werden, z.B. Seminare zu Themen wie Recruiting, Employer Branding und nachhaltige Mitarbeiter:innenbindung bis hin zum WIFI-Diplomlehrgang Human Resource & People Management. ▲

Das Bildungsconsulting hat für Unternehmen aller Branchen und Größen zur Unterstützung eines modernen Recruitings und Bewerbermanagements das Instrument DIAGON entwickelt – Personal-DIAGnostik ONLINE. DIAGON ist eine Online-Diagnostikplattform, um Unternehmen und Bewerber:innen zusammenzuführen. Es ist wissenschaftlich und trotzdem praktikabel, hochqualitativ und trotzdem einfach in der Nutzung. Mit DIAGON lassen sich neue Talente finden und passende Bewerber für eine Lehrstelle treffsicher auswählen. Mit diesem Instrument werden die besten Eignungstest führender Testverlage auch für kleine und mittelständische Betriebe anwendbar. „Kostenlose Interessen-Tests, individuelle Testläufe für spezielle Fragestellungen sowie Expertenreports erfahrener Psycholog:innen bringen einen Qualitätssprung im Auswahlprozess und ermöglichen treffsichere Entscheidungen“, betont Zelger. Selbst wenn es nur eine/n Bewerber:in geben sollte, macht die Testung Sinn, das sich daraus ablesen lässt, wie die optimale Förderung und Weiterbildung im Betrieb aussehen kann. DIAGON ist enorm zeiteffizient – in zwei Tagen liegt das Ergebnis vor und die Entscheidungen kann getroffen werden. Die Auswertung hat nicht nur hohe Qualität, sondern erfüllt auch sämtliche Anforderungen an den Datenschutz. „Der wertschätzende und professionelle Umgang mit Bewerber:innen wirft

JUGENDLICHE ERFOLGREICH REKRUTIEREN



Es herrscht akuter Arbeitskräftemangel. Trotzdem haben manche Firmen keine Probleme, geeignete Bewerber:innen für Lehrstellen zu bekommen. Sie suchen aktiv die Begegnung mit den Jugendlichen und nutzen die Möglichkeiten der Personaldiagnostik.

zudem ein positives Licht auf das Unternehmen, was die Chancen bei zukünftigen Personalsuchen steigert“, betont Andreas Zelger.

Fazit: Beispiele erfolgreiche Unternehmen belegen, dass es auch in Zeiten des Arbeitskräftemangels möglich ist, attraktive Bewerberinnen und

Bewerber für eine Lehrlingsstelle zu begeistern. Wirtschaftskammer und Bildungsconsulting stellen eine Reihe von Unterstützungen und Instrumenten bereit, um Betrieben bei dieser Aufgabe unter die Arme zu greifen.

Infos unter www.bildungsconsulting.at

Anwenderfreundlich. Effizient. Präzise.

Michael Steinlechner, Experte für Berufs- und Personalberatung am Bildungsconsulting der WK Tirol, sieht klare Vorteile für alle Beteiligten bei der Nutzung des Personaldiagnostik-Tools DIAGON.

Wie sind Ihre Erfahrung mit DIAGON in der Berufs- und Bildungsberatung?

Wir haben das System nun seit einigen Monaten im Einsatz. Die Durchführung sowie die Ergebnisdarstellung ist für die Berater:innen, vor allem aber für Kund:innen wesentlich effizienter. DIAGON ermöglicht eine orts- und zeitunabhängige sowie ressourcenoptimierte Durchführung.

Wie geht es nach der Testung weiter?

Die Ergebnisse stehen automatisiert grafisch einheitlich, verständlich und nachvollziehbar aufbereitet zur Verfügung und bieten somit eine optimale Basis für das Beratungsgespräch mit Kund:innen oder Personalverantwortlichen. Die Ergebnisbesprechungen können sowohl online als auch persönlich erfolgen.

Das dahinterstehende System ist komplex. Merken die Kund:innen etwas davon?

Im Gegenteil. Im Hintergrund laufen zwar Tests verschiedener Verlage, für Teilnehmer:innen ist jedoch nur ein einziger Login notwendig. Der Zeitbedarf für Kund:innen liegt je nach Umfang



Michael Steinlechner

der Durchführung zwischen 1,5 und 3 Stunden, abhängig davon, ob es sich um eine:n private:n Beratungskund:in oder ein Unternehmen handelt.

Können Testpersonen und Betriebe die Ergebnisse für ihre konkrete Entscheidungsfindung nutzen?

Ja – unmittelbar nach der Durchführung. Die Ergebnisse der DIAGON-Auswertung sind klar und nachvollziehbar aufbereitet. Die Berater:innen recherchieren passende Optionen und erarbeiten im Gespräch geeignete Berufsvorschläge. Die Kund:innen erhalten einen schriftlichen Ergebnisbericht.

Ist es möglich, die Testungen maßzuschneidern?

Ja, wir bieten für jede Zielgruppe ein individuelles Angebot. Wenn es um die Lehre geht, können die Betriebe den „Startcheck Lehre“ nutzen, bei dem eine branchen- und berufsspezifische Anpassung möglich ist. Ebenso bieten wir für Unternehmen im Bereich Recruiting die „Potenzialanalyse Personal“ an, welche für Stellenbesetzungen von

Bewerber:innen und zur internen Personalentwicklung für Mitarbeiter:innen genutzt werden kann. Für Jugendliche gibt es die „Talent Card“ zur Berufs- und Ausbildungsberatung, für Maturant:innen den „Karriere-Check“ sowie für erwachsene Ratsuchende die „Potenzialanalyse Beruf“.

Wie war das Feedback der Firmen, die zur Auswahl ihrer Lehrlinge DIAGON genutzt haben?

Wir haben durchgängig positive Rückmeldungen bekommen. Wir können die Durchführungen mit DIAGON für Einzelpersonen sowie auch für größere Gruppen einsetzen und am Folgetag bereits die relevanten Ergebnisse kommunizieren. Daraus ergibt sich, wen die Firma für weiterführende Gespräche, für Schnupperstage oder für Praktika einladen will. Die Jugendlichen bekommen Feedback und damit Orientierung. So bleibt ein Unternehmen auch bei der Absage in guter Erinnerung und es entsteht eine Win-Win-Situation für den Betrieb und die Bewerber:innen.

Wie würden Sie DIAGON gegenüber potenziell Interessierten beschreiben?

Zeit- und ressourceneffizient. Neueste diagnostische Verfahren. Hohe Durchführungsakzeptanz. Unmittelbare Verfügbarkeit der Ergebnisse. Höchster Datenschutz.