

CORONAVIRUS
INFO-SERVICE FÜR **BETRIEBE**



Spedition und Logistik

Unterstützung bei der Lehrlingssuche

Theorie und Praxis

Der Online-Ratgeber für Lehrbetriebe gibt konkrete Antworten auf Fragen zur Ausbildung von Lehrlingen (Lehrbetrieb, Lehrlingssuche, Aufnahme und Ausbildung von Lehrlingen, Lehrvertrag, etc.)

4-Säulen-Strategie

Um geeignete Lehrlinge / Auszubildende für unsere Speditionsbetriebe zu erhalten, ist die Auswahl der Lehrlinge enorm wichtig. Dafür wurde eine 4-Säulen-Strategie entwickelt. Je nach Größe des Unternehmens können alle 4 oder auch nur 1 Säule angewandt werden. Die Unterlagen sind somit für jede Betriebsgröße geeignet. (Bitte beachten Sie, dass der Testbereich **PASSWORTGESCHÜTZT** ist.)

1. Das strukturierte Bewerbungsgespräch
 - Interviewleitfaden
 - Beurteilungsbogen für Vorstellungsgespräch
2. Wissenstest
 - Test-Module
 - Lösungen zu den Test-Modulen
3. Schnuppertage
 - Bewertungsbogen
 - Aufgabenstellung am Schnuppertag
4. Assessment-Center
 - Bewertungsbogen

Lehrlingsrecruiting				
Unternehmensgröße	Struktur. Interview	Wissenstest	AC/Praktische Übungen	Persönlichkeitstest / Berufseignungstest
Großunternehmen	X	X	X	X
KMU	X	X	X	
Kleines Unternehmen	X	(X)		

Auswahlverfahren einzeln aber auch in Kombination einsetzbar

1. Das strukturierte Bewerbungsgespräch

Vorteil

- Persönliches Kennenlernen für Entscheidung notwendig (wie passt der Bewerber ins Team, etc.)
- Wesentliche Fragen werden nicht übersehen
- Einfach anzuwenden
- Ermöglicht den Vergleich mehrerer Bewerber ⇒ einfache Dokumentation

Nachteil

- Bei vielen Bewerbern hoher Zeitaufwand für das Unternehmen

Vor dem Interview

- Genaue Durchsicht des Lebenslaufes
- Ungenaue Angaben sowie „Sprünge“ in den Datumsangaben notieren
- Interviewleitfaden / Beurteilungsbogen ausdrucken

Wichtiger Hinweis

- Planen Sie ausreichend Zeit für das Gespräch ein!
- Jeder Bewerber hat das Recht auf Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit, der Bewerber spürt wenn Sie unter Zeitdruck stehen!

Hilfsmittel

- Interviewleitfaden
- Beurteilungsbogen für Vorstellungsgespräch

2. Wissenstest

Ein Wissenstest sagt uns nichts über die Intelligenz des Bewerbers. Dennoch ist ein qualitativ hochwertiger Wissenstest ein gutes Instrument zur Abklärung der Allgemeinbildung und des logischen Denkens.

Vorteil

- Geringer Zeitaufwand für Unternehmen
- Guten Überblick über Allgemeinwissen
- Einfach anzuwenden
- Gute Vergleichbarkeit der Bewerber

Nachteil

- Persönlicher Eindruck fehlt
- Wenig Aussagekraft über Fähigkeiten des Bewerbers

Testinhalt

- Deutsch
- Englisch
- Mathematik
- Logisches Denken

- Allgemeinwissen (Geografie, Wirtschaftskunde, Rechtskunde)

Test

- Es stehen Ihnen pro Bereich 3 Module zur Verfügung.
- Drucken Sie sich die gewünschten Module aus.
- Jedes Modul ist so gestaltet, dass die Gesamtpunktezahl ident ist.

Test-Ergebnis

- Für einen Großteil der Module stehen Ihnen die Lösungen zur Verfügung.
- Die Lösungen im Geografiebereich wurden nicht ergänzt, wenn für Sie leicht zu beantworten bzw. – je nach Unternehmensstandort – verschiedene Antworten richtig wären.
- Verwenden Sie zur Auswertung des Wissenstests den Bewertungsbogen.

Hilfsmittel

- Module Wissenstest inklusive Lösungen
- Bewertungsblatt

3. Schnuppertage

Vorteil

- Persönliches Kennenlernen (wie passt der Bewerber ins Team, etc.)
- Bewerber weiß, was auf ihn zukommt

Nachteil

- Zeitaufwand für Betreuer

Vor dem Schnuppertag

- Planen Sie den Einsatzbereich des Schnupperlehrlings
- Informieren Sie alle betroffenen Mitarbeiter
- Drucken Sie den Beurteilungsbogen aus und instruieren Sie Ihre Mitarbeiter bzgl. Anwendung
- Beim Schnuppern in mehreren Abteilung empfiehlt es sich, den Beurteilungsbogen pro Abteilung auszudrucken

Am Schnuppertag

- Informieren Sie den Schnupperlehrling über den Tagesablauf
- Übergabe an den Betreuer
- Aufgabenstellung an den Bewerber
- Auswertung der Beurteilungsbögen

Hilfsmittel

- Beurteilung Schnupperlehrling
- Aufgabenstellung am Schnuppertag

4. Assessment-Center

Assessment-Center und praktische Übungen dienen der Beobachtung von spezifischen Persönlichkeitsmerkmalen der Bewerber. Mittels unterschiedlicher Aufgabenstellungen werden die Bewerber einzeln oder in Gruppen in der gemeinsamen Interaktion beobachtet.

Praktische Übungen stellen somit eine sehr gute Ergänzung zum persönlichen Gespräch dar.

Vorteil

- Guter Eindruck von Persönlichkeit, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Geschick, etc.
- Latente Eigenschaften werden „sichtbar“
- Für junge Bewerber eine angenehme Abwechslung

Nachteil

- Hoher Zeitaufwand für Unternehmen
- Professionell eingeschulte Beobachter werden benötigt

- Auswertung sehr komplex

Mögliche Aufgabenstellungen

- Selbstpräsentation des Bewerbers
- Teamübung (Erfüllung einer bestimmten Aufgabe – z.B. Bau eines Objektes im Team)
- Rollenspiel

Hilfsmittel

- Teamübung Aufgabenstellung
- Teamübung / Praktische Übung - Beobachtungsbogen

Stand: 06.07.2018