

Lehrstelle gesucht?

Wie sich Schüler von Ausbildungsbetrieben finden lassen können

Active Sourcing im Azubi-Recruiting

Hüllhorst, 19.10.2018 - Die Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz und der sich daran anschließende Bewerbungsprozess kann mühsam sein und lange dauern. Doch es gibt Tipps und Tricks, wie ausbildungsinteressierte Schülerinnen und Schüler den Spieß umdrehen und sich von Ausbildungsbetrieben finden lassen können. Ein Überblick über drei häufig genutzte Suchkanäle von Personalern.



Wer weiß, wie Personaler suchen, kann sich finden lassen. Für Schülerinnen und Schüler ist dies eine interessante Alternative zum Schreiben von Bewerbungen (Bild: Jeremy McKnight, Unsplash)

Ist im Internet, in Zeitschriften oder der Tageszeitung endlich eine spannende Stellenanzeige für einen Ausbildungsplatz gefunden, heißt es für die Jugendlichen meist Anschreiben formulieren, Lebenslauf schreiben oder zumindest anpassen, Anlagen auswählen, vielleicht noch ein Deckblatt gestalten. Und dann abwarten und hoffen: Zunächst auf eine Eingangsbestätigung des Ausbildungsbetriebes, dann auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und/oder Einstellungstest. Alles in allem ein langwieriger Prozess.

Auch die Personaler haben dies erkannt und wenden eine neue Suchmethode an, um passende Kandidaten für freie Stellen zu finden: Active Sourcing, was auf Deutsch soviel wie proaktive Kandidatensuche heißt, und als Ergänzung zum Schalten von Anzeigen fungiert.

Ein Großteil der Kandidatensuche spielt sich dabei im Internet ab, denn dieses ist voll mit Informationen. Wer die Quellen kennt, die regelmäßig von Personalern angezapft werden, kann mit ein paar Kniffen dafür sorgen, gefunden zu werden und eine gute Figur als Bewerber abzugeben.

Bewerberdatenbanken

Eine gerne genutzte Informationsquelle für Personaler sind die Lebenslauf- bzw. Bewerberdatenbanken, die von fast jeder Online-Jobbörse angeboten werden. Und davon gibt es reichlich: große mit Stellen aus ganz Deutschland und sogar dem Ausland, kleinere mit Stellen aus der Region, allgemeine und spezialisierte. Schülerinnen und Schüler, die einen freien Ausbildungsplatz suchen, sollten eine Jobbörse wählen, die auf Ausbildung spezialisiert ist, wie beispielsweise das Ausbildungsportal aubi-plus.de. Über den dortigen Servicebereich können Jugendliche ihr Bewerberprofil hinterlegen.

Der Clou: Neben den üblichen Daten und Dokumenten gibt es einen Werte-Katalog, aus dem die jungen Frauen und Männer ihre fünf wichtigsten Werte auswählen können, wie beispielsweise Respekt, Vielfalt, Fairness, Verlässlichkeit und Qualität. Dieser sogenannte Cultural Fit stellt für die Personaler neben Schulabschluss, Zeugnisnoten und ersten Erfahrungen durch Praktika und Nebenjobs ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl ihrer zukünftigen Azubis dar – schließlich sind geteilte Wertvorstellungen Grundlage für eine erfolgreiche Berufsausbildung.

Business-Plattformen

Eine weitere Anlaufstelle für die Recherche nach passenden Kandidaten sind die Karrierenetze Xing und LinkedIn. Junge Erwachsene, die bereits erste Erfahrungen gemacht haben, können sich dort registrieren und ihre bisherigen Stationen wie Praktika, Nebenjobs und Ferienarbeiten in ihren Werdegang eintragen. Auch wer ein Gap Year gemacht oder ein Studium begonnen und abgebrochen hat, kann dies aufführen.

Die Suche-/Biete-Felder geben Raum für individuelle Angaben zu den eigenen Kompetenzen und der gesuchten Ausbildung. Die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und ein Netzwerk aufzubauen, ist ein weiterer Vorteil der Business Plattformen.

Social Media

Schülerinnen und Schüler sind fast rund um die Uhr online; Facebook, Instagram, Twitter, YouTube und wie sie alle heißen sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. Und Vieles von dem, was Jugendliche in den sozialen Netzwerken posten, hochladen, teilen oder liken, ist für andere sichtbar – auch für Personaler. Kein Wunder, dass diese in den Social-Media-Profilen stöbern und sich ein Bild von dem Bewerber, seinen Hobbys, Vorlieben und Interessen machen. „Schülerinnen und Schüler, die sich gerade auf Lehrstellensuche befinden, raten wir dringend, ihre Privatsphäre-Einstellungen zu überprüfen“, sagt Derya Gülsüm, Beraterin für Bewerber bei AUBI-plus. Chronik-Fotos könne man beispielsweise in Fotoalben organisieren und festlegen, wer welches Album sehen darf. So blieben die mitunter peinlichen Schnappschüsse der letzten Party verborgen.

Ganz auf das Schreiben von Bewerbungen verzichten sollten ausbildungsinteressierte junge Leute aber nicht. Das Sich-finden-lassen sei vielmehr als eine sinnvolle Ergänzung zu verstehen, so Gülsüm. In beiden Fällen sollten die Jugendlichen gleich zu Beginn ihres Bewerbungsprozesses ihre Auftritte in sämtlichen Kanälen und Netzwerken checken und bei Bedarf überarbeiten. „Für eine gute Wiedererkennung raten wir den jungen Leuten außerdem, für sämtliche Profilbilder ihr Bewerbungsfoto zu verwenden“, so eine weitere Empfehlung der Bewerbungs-Expertin.

611 Wörter / 4.599 Zeichen (inkl. Leerzeichen)

Über eine redaktionelle Berücksichtigung freuen wir uns. Belegexemplare erbeten.

Über AUBI-plus

AUBI-plus steht für Ausbildung und mehr. Das Familienunternehmen mit Sitz in Hüllhorst im Kreis Minden-Lübbecke wurde 1997 gegründet, hat derzeit 42 Beschäftigte und agiert in der HR-Branche. Der Zweck des Unternehmens besteht darin, Ausbildungsbetriebe in



den Fokus der jungen Menschen zu rücken, für Ausbildungsbetriebe geeignete Azubis als Fachkräfte von morgen zu rekrutieren, Ausbildungsbetriebe zu zertifizieren und ihnen das Gütesiegel BEST PLACE TO LEARN zu verleihen sowie Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte zu qualifizieren. Weiterhin ist die Gesellschaft Ausrichter des Deutschen Ausbildungsforums (DAF). Über das Ausbildungsportal aubi-plus.de vermittelt AUBI-plus jungen Menschen passende Ausbildungsstellen und berät sie in der Berufsorientierungs- und Bewerbungsphase.

Pressekontakt

AUBI-plus GmbH

Heidi Becker

Weidehorst 116

32609 Hüllhorst

05744 5070-145

heidi.becker@aubi-plus.de

www.aubi-plus.de

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Pressemitteilung auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter.