

Vier Städte. Ein Plus. Für Bochum, Herne, Witten und Hattingen.

BranchenForum Personal in der Logistik

Nachwuchssicherung für die Logistik - Praxistipps von und für Ausbildende und Azubis

Knapp 60 Teilnehmer fanden sich am 20. Juli 2017 zum 12. BranchenForum Personal in der Logistik bei der IHK Mittleres Ruhrgebiet in Bochum ein. Das BranchenForum Personal in der Logistik ist eine Kooperationsveranstaltung des last mile logistik netzwerks der Städte Gelsenkirchen, Herne und Herten, des LogistikClusters NRW und der Ruhr IHKs. Fachkräftemangel in der Logistik - das ist das grundlegende Thema seit nunmehr 12 Jahren beim BranchenForum. Stets praxisorientiert mit Workshops und aktiver Beteiligung organisiert, stand diesmal das Thema 'Ausbildung' im Mittelpunkt. Azubis wie auch Ausbilder und ausbildende Unternehmen waren zum Austausch nach Bochum gekommen.

Im Sitzungssaal der IHK Mittleres Ruhrgebiet in Bochum begrüßte der Leiter des last mile logistik netzwerks und Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Herne, Dr. Joachim Grollmann die Teilnehmer und führte in das Thema ein; gerade an diesem Tag war in der Presse wieder darüber berichtet worden, dass das 'Matching' zwischen offenen Stellen für Auszubildende und den Stellen suchenden Auszubildenden nach wie vor schwierig ist - sowohl regional wie auch inhaltlich. Die Frage, zu der die heutige Veranstaltung Beiträge leisten möchte, lautete auch tatsächlich letztlich, wie man dies verbessern kann. Dazu eben dient der Austausch von Ausbildern, Unternehmern und Azubis am heutigen Tag, insbesondere in den drei Workshops, die dem Einstiegsvortrag und dem Unternehmergespräch folgen. Der Zusammenhang zwischen dem bereits akuten Fachkräftemangel und der unternehmerischen Entscheidung auszubilden (oder eben nicht) wurde ebenfalls vom Moderator angesprochen.



Zum Einstieg in das Thema präsentierte Markus Rasche vom LogistikCluster NRW unter dem Titel 'Mission: Azubi?' die Ergebnisse zweier kürzlich erschienener Studien: dem azubi.report 2017 und den Azubi-Recruiting Trends 2017.

Aus dem azubi.report 2017 geht hervor, dass Hauptschüler überproportional viele Bewerbungen schreiben, um für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das ist in



erheblichem Maß auf die teilweise schlechte Berufsinformationsorientierung in den Schulen zurückzuführen. Gerade für die logistischen Berufe wird



kaum geworben, oft herrscht beim Thema Logistik Unwissenheit. Aber es gibt auch gute Ansätze: bei vielen Berufskollegs ist die Logistik ein hervorgehobenes Thema, wird fachlich gut betreut, sind die Kollegs eng mit dem Mittelstand in der Branche vernetzt.

Wo suchen die Bewerber heute? Auf online-Plattformen, Karriereseiten der Unternehmen oder Portalen im Netz. Im Schnitt werden 20 Bewerbungen bis zum ersten Vorstellungsgespräch geschrieben, Hauptschüler benötigen 30 bis 40. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit dem Job leicht gefallen, das Gehalt reicht für Azubis nicht immer aus: 9,8% haben einen Zweitjob neben der Ausbildung: sobald mehr Eigenständigkeit angestrebt wird (kein ?Hotel-Mama?), ist das mit Kosten verbunden, die nicht leicht von jeder Azubi-Vergütung abgedeckt werden können.

Die Personalverantwortlichen in den Unternehmen nutzen zur Akquise mit Abstand die gängigen elektronischen Medien, zu über 50% auch noch die klassische Zeitungsanzeige sowie weit überdurchschnittlich Messen und persönliche Kontakte. Demgegenüber wählen die Bewerber mit knapp 50% die Homepage des Unternehmens oder Karriereseiten, aber auch Online-Portale. Social Media kommt mit knapp 10% sehr schlecht weg. Allerdings sind auch Zeitungsanzeigen (14,65) und Messen (20,8%) keine hervorstechenden Größen. Über die Zusammenarbeit von Unternehmen mit Schulen schaffen es immerhin 14,4% bis ins Unternehmen, über eine Direktansprache immerhin 16,6% und über persönliche Kontakte 31,7%. Der Postweg wird in der Regel (über 90%) von den Betrieben nicht mehr geschätzt, während die Bewerber noch mit 43,5% auf diese Methode setzen.

Im Report zeigt sich die Stärke des dualen Ausbildungswesens: die Mehrheit ist zufrieden mit ihrer Wahl. Wichtig ist den heutigen Auszubildenden besonders ein ausreichendes Privatleben, fern ab jeder beruflichen Verpflichtung. Leider ist die Zufriedenheit der Azubis in der Logistik übers Ganze gesehen deutlich schlechter als etwa in den IT-Berufen. Hauptschüler können tendenziell weniger wählerisch hinsichtlich einer Ausbildungsstelle sein. Realschüler und besonders Gymnasiasten haben oft mehrere Möglichkeiten. Das wirkt sich aus: wer seine Ausbildung nicht frei wählen kann bleibt deutlich unzufriedener. Bei der Berufswahl sind nach wie vor die Familie wie auch Freunde und Bekannte eine wichtige Größe.

Allgemein werden in der Berufsschule Ausbildungsinhalte dann als nicht spannend empfunden, wenn die Praxisrelevanz fehlt. Auch im Betrieb selbst kommt es zu unterschiedlichen Entwicklungen: während Gymnasiasten und Realschüler ihre Aufgaben mit bis zu zwei Drittel als spannend bezeichnen, sind es bei Hauptschülern gerade etwas über 50%. Umgekehrt haben diese mit knapp 30% deutlich mehr Probleme mit Vorgesetzten als Realschüler oder Gymnasiasten (21% zu 12%). Hinzu kommt, dass Hauptschüler die persönlichen Interessen am wenigsten in die Berufswahl einfließen lassen können. Um dem entgegenzuwirken, sollten die Unternehmen ihre standardisierten Ausbildungsabläufe aufbrechen und individuelle Beschäftigungsfelder finden.

Insgesamt hat die Qualität der Bewerber drastisch abgenommen, viele springen im Laufe des Bewerbungsverfahrens ab, knapp die Hälfte der Jugendlichen empfindet die Anforderungen in den Stellenausschreibungen der Betriebe als zu hoch.

Die Zahlen aus der zweiten Studie, den Azubi-Recruiting Trends 2017, stimmen traurig: 23% der eingeladenen Bewerber kommen nicht zum Vorstellungsgespräch, 10% treten die angebotene Stelle nicht an. Aber auch 45%

der abgelehnten Bewerber erhalten keine Absage durch das Unternehmen. Immerhin: 60% der Bewerber erhalten mehr als ein Angebot, auf das sie sich bewerben können.

Während viele Betriebe (61,4%) es mit ihren eigenen Anforderungen in der Stellenausschreibung nicht wirklich ernst nehmen, bewerben sich von den Jugendlichen nur 19,1% wenn sie alle, 30% nur, wenn sie vier von fünf Anforderungen erfüllen. Fast 50% gehen dem Ausbildungsmarkt aufgrund des 'falschen' Umgangs mit den eigenen Vorgaben damit verloren! Eine weitere Klippe ist der Bewerbungsprozess selbst: eine schnelle Reaktion des Unternehmens, ein freundliches Gespräch sowie das Eingehen auf Bedürfnisse des Bewerbers sind beste Voraussetzungen für ein positiv verlaufenden Einstellungsverfahren.

Als nächster Programmpunkt stand das von Kerstin Groß, Kompetenzfeldmanagerin für das Kompetenzfeld 'Menschen stärken' bei der IHK Mittleres Ruhrgebiet, moderierte Unternehmernessprech auf der Tagesordnung. Teilnehmer waren Vertreter von größeren Logistik-Unternehmen aus der Region.

In der Diskussion spiegeln sich die vorhergehenden Ergebnisse. Es gibt nicht 'den' perfekten Azubi 'auch die zweite Chance für Abbrecher etwa, führt oft genug zum Ziel. Ebenso wurde das klassische Anforderungsprofil für den Azubi kritisch gesehen. Besser ist es, dem Azubi ein Umfeld



zu bieten, das über gute Ausbilder, ein offenes Betriebsklima und einen 'Kümmerer' verfügt, um die mit den gestiegenen Anforderungen verbundenen Belastungen abfangen zu können. Während die Jugendlichen in früheren Zeiten Geld als Mittel zur Freiheit betrachteten, den Führerschein machten, ein Auto kauften, ist das heute deutlich in den Hintergrund getreten, dafür Freizeit und Familie nach oben gerückt. Eine gute Ausbildung versteht sich heute deshalb mehr als ein Kennenlernen in verschiedenen Zusammenhängen entlang des Ausbildungsplans, die Förderung von Entscheidungsprozessen und der Vorbeugung vor einer 'Konsumentenhaltung'. Manche Auszubildende wollen zum Ziel 'hingetragen werden'. Da gilt es diese frühzeitig über die Motivation zur Eigeninitiative abzuholen: etwa über die oben angesprochene Einbeziehung der Eltern. Aber auch der Lernprozess selbst muss unterstützt werden: heute fragen die Jugendlichen bei den Eltern oder Freunden nach, natürlich auch bei Google. Sich selbst etwas zu erarbeiten ist für viele junge Menschen schwierig geworden. Da kommt es darauf an, Begeisterung für ein solches Arbeiten zu wecken, genügend Lob bei Erfolg auszusprechen und diesen Prozess gezielt zu unterstützen. Lernen will gelernt sein!

Im Anschluss fanden drei parallele Workshops statt, zu Schwerpunkten wie:

- Wie wird man Ausbildungsbetrieb? Wie organisiert man die Ausbildung im eigenen Betrieb? Dieser Workshop wurde geleitet von Elisabeth Uhlenbrock, die freiberuflich in der Erwachsenenbildung tätig ist, und z.B. auch Ausbildungskurse für Ausbilder anbietet.
- Was muss ein Ausbilder können? Was zeichnet einen guten Ausbilder aus? Welche 'Soft Factors' sollte er neben den 'Hard Skills' beherrschen? Dieser Workshop wurde von Dirk Hüther geleitet, ebenfalls freiberuflich tätig, der u.a. Referent von IHK-Seminaren wie 'Ausbilder als Coach' ist.

■

- Im dritten Workshop schließlich wurden aktuelle Auszubildende eingebunden, um von ihren Erwartungen und Erfahrungen zu berichten und Anregungen zu geben. Diesen Workshop moderierte Tobias Rau von der IHK zu Dortmund.

 Zurück