HAMBURGS BESTE AUSBILDUNGSBETRIEBE

SONNABEND/SONNTAG, 28./29. APRIL 2012 / NR. 100 / 17. WOCHE / 65. JAHRGANG

Wo junge Menschen eine Zukunft haben

Ausbildungsmarkt im Wandel: Schulabgänger können ihren Lehrbetrieb heute aussuchen. Ein neuer Wettbewerb bietet Orientierung

MANUELA KEIL

:: Ob Technik-Tag, Girls' Day, Jobund Orientierungs-Messen, Infotage an Hochschulen oder Schnuppertage in Firmen - immer mehr Unternehmen lassen sich etwas einfallen, um junge Menschen möglichst frühzeitig für sich zu gewinnen. Denn eine Flut von Initiativ-Bewerbungen gibt es nicht mehr. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich gewandelt.

"Wir haben viele Jahre lang darum gerungen, dass jeder Azubi eine Lehrstelle bekommt", sagte Wilhelm Alms, Vorsitzender des Beirats des IMWF Institut für Management und Wirtschaftsforschung, anlässlich der Ehrung von Hamburgs besten Ausbildungsbetrieben am Mittwochabend im Verlagshaus Axel Springer. "Das Thema ist im positiven Sinne gekippt. Wir werden uns in Zukunft sehr anstrengen müssen, damit Firmen attraktiv genug erscheinen." Durch die geburtenschwachen Jahrgänge fehlen Unternehmen junge Bewerber. Lehrstellen bleiben vermehrt unbesetzt, die Betriebe klagen immer häufiger über nicht ausrei-

Hat eine Firma vor wenigen Jahren 30 Bewerbungen auf eine Lehrstelle erhalten, sind es heute oftmals nur noch drei. Jörg Forthmann, Faktenkontor

chend qualifizierte Bewerbungen. Eine Orientierungsmöglichkeit für junge Menschen sind Wettbewerbe und Gütesiegel, die ihnen dabei helfen, das jeweilige Unternehmen und dessen Ausbildungsgüte einzuordnen. Das bestätigt Daniel Krohn, Auszubildender bei der HanseMerkur Versicherungsgruppe, der für seine Bewerbungen im Internet recherchierte und dabei auf den Ausbildungs-Grammy seines späteren Lehrbetriebs stieß.

Der neue Wettbewerb "Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe" dient Schulabgängern als weitere Orientierungshilfe. Dieser Wettbewerb, für den das Hamburger Abendblatt als Medienpartner auftritt, basiert auf einer Befragung von Ausbildern und Auszubildenden der beteiligten Unternehmen.

Für die wissenschaftliche Umsetzung ist Prof. Dr. Werner Sarges von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg verantwortlich, den Matthias Iken, stellvertretender Chefredakteur des Abendblatts, bei der Preisverleihung als "Deutschlands führenden Personaldiagnostiker" bezeichnete. Sarges setzt ein innovatives, wissenschaftlich fundiertes Konzept ein, das Vergleiche über verschiedene Branchen und Unternehmensgrößen hinweg erlaubt. Darüber hinaus kann mit der Methode ein detailliertes Stärken- und Schwächenprofil erstellt werden, das für die unternehmensinterne Personalpolitik von großer Bedeutung ist.

Die bestplatzierten Unternehmen wurden bei der Preisverleihung mit dem Gütesiegel "Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe 2012" prämiert. Die höchste Kategorie mit fünf Sternen erreichten sechs Firmen. Vordere Plätze belegen in dem Wettbewerb namhafte Unternehmen wie die HanseMerkur Versicherungsgruppe, Hauni Maschi-

HanseMerkur Versicherungsgruppe

IWAN BUDNIKOWSKY GmbH & Co. KG

Geodis Wilson Germany GmbH & Co. KG

INFO AG - ein Unternehmen der QSC AG

Generali Deutschland Informatik Services GmbH Hamburg Messe und Congress GmbH

 $Hermes\ Logistik\ Gruppe\ Deutschland\ GmbH$

Creditreform Hamburg von der Decken & Wall KG

Friedrich Karl Schroeder GmbH & Co. KG

ConocoPhillips Germany GmbH

Aon Versicherungsmakler

VELUX Deutschland GmbH

EDEKA Aktiengesellschaft

Olympus Europa Holding GmbH

Omya Hamburg GmbH

Autoliv B.V. & Co. KG

Hauni Maschinenbau AG

Philips Deutschland GmbH

Hamburger Volksbank eG

INITIATIVE MEDIA GmbH

PSD Bank Nord eG

STILL GmbH

Fünf Sterne

Vier Sterne



nenbau, Still, Philips Deutschland sowie die Hamburger Volksbank und die PSD Bank Nord.

Der Mangel an jungen Bewerbern rde zunehmend ein Wirtschaftsthema werden, da er sich in den kommenden Jahren noch verschärfen werde, sagte Fin Mohaupt, Leiter der Abteilung Aus- und Weiterbildungsberatung der Handelskammer Hamburg. "Der Vorteil für junge Menschen ist, dass die Auswahlmöglichkeit für sie größer wird. Sie können sich schon heute in vielen Branchen das für sie attraktivste Ausbildungsunternehmen aussuchen."

Die Firmen erhalten wertvolle Hinweise für ihre interne Personalentwicklung

Diese Entwicklung berge jedoch Gefahren. "Dadurch wird es nicht einfacher für die Schulabgänger. Die ganze Bandbreite zwischen Superstar und Absturz ist für die jungen Menschen heute möglich", sagte Mohaupt. Somit nehme für junge Menschen die Pflicht, sich zu informieren und frühzeitig zu orientieren, zu. "Das bedeutet andererseits: Mehr Orientierungshilfe ist nötig, denn der Markt gibt nichts mehr vor."

Derzeit stehen laut Handelskammer Hamburg für den Ausbildungsbeginn am 1. August Schülern immer noch 1532 Lehrstellen zur Verfügung. Darunter sind 262 im Einzelhandel, 201 im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie 309 für beratende Dienstleistungen und 96 in der Medienwirtschaft. "Aus

Diese 24 Firmen wurden beim Wettbewerb Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe ausgezeichnet

Auszubildende

168

40

10

20

den Gesprächen mit den Wettbewerbsteilnehmern wissen wir, dass sich seit Beginn des Jahres die Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen, bei Hamburger Unternehmen nochmals deutlich verschärft haben", sagte Jörg Forthmann, Geschäftsführer der den Wettbewerb organisierenden Agentur Faktenkontor.

Ursache sei neben sinkenden Schulabgängerzahlen auch die florierende Wirtschaft. Je nach Branche haben bis zu zwei Drittel der Betriebe Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden. Vier von fünf Betrieben klagen über Probleme, überhaupt ausreichend Bewerbungen zu erhalten. Der Wettbewerb um passende Mitarbeiter und Auszubildende nimmt daher deutlich zu. Am stärksten spüren das die kleinen und mittelständischen Betriebe ohne zugkräftigen Markennamen.

"Wenn eine Firma vor wenigen Jahren noch 30 Bewerbungen auf eine Lehrstelle erhalten hat, sind es heute oftmals nur noch drei. Deshalb muss, wer gute Auszubildende für seinen Betrieb gewinnen will, offensiv auf sich als attraktiver Arbeitgeber aufmerksam machen", sagt Forthmann. Das Gütesiegel "Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe" trägt dazu bei.

Es unterstützt zudem Unternehmen bei ihrem Arbeitgeber-Marketing sowie bei der Personalentwicklung und wählt dabei ganz bewusst einen regionalen Fokus. An dem Wettbewerb konn-

www.hansemerkur.de

www.hamburger-volksbank.de

www.initiative-newsroom.de

www.hauni.com

www.philips.de

www.psd-nord.de

www.still.de

www.ksp.de

www.budni.de

www.geodis.de

www.info-ag.de

www.velux.de

www.fks.de

www.edeka.de

www.olympus.de

www.autoliv.com

www.jet-tankstellen.de

www.generali-deutschland.de

www.hamburg-messe.de

www.hermesworld.com/de

www.omya-hamburg.de

ten sich alle Ausbildungsbetriebe aus der Metropolregion unabhängig von ihrer Größe und Branche beteiligen.

Alle teilnehmenden Firmen profiren in zweifacher Hinsicht. Die Auszeichnung hilft den Personalverantwortlichen bei der Rekrutierung neuer Auszubildender und kann zudem für eigene Zwecke eingesetzt werden.

Junge Menschen sollen stolz sein, in ihrem Ausbildungsbetrieb zu arbeiten

"Der Betrieb kann damit bei Bewerbern, eigenen Mitarbeitern und Kunden punkten", sagte Forthmann. Überdies ergäben sich durch das Benchmarking mit anderen Unternehmen und die individuelle Rückmeldung durch die beteiligten Wissenschaftler für das eigene Haus wertvolle Hinweise für eine verbesserte interne Personalentwick-

"In Zukunft rückt die Qualität der Ausbildung vermehrt in den Vordergrund", sagt Fin Mohaupt von der Handelskammer. "Sie wird Unterscheidungsmerkmal für die Unternehmen sein." Die Azubis der gekürten Firmen gaben in der Befragung an, sie würden gut gefördert und seien stolz, Mitarbeiter ihres Unternehmens zu sein.

Da mittelfristig in Hamburg 100 000 Fachkräfte fehlen werden, gehe es darum, die besten Köpfe zu finden und im Unternehmen weiterzuentwickeln, sagte Matthias Iken bei der Preisverleihung zu den Teilnehmern, "aber wer kann das besser als Sie. Das haben Sie bereits mit Ihrer Bewerbung zu diesem Wettbewerb bewiesen."

EDITORIAL



Bei Bewerbern bewerben

EIN KOMMENTAR VON MARK HÜBNER-WEINHOLD

:: Respekt. 49 Unternehmen haben sich dem neuen Wettbewerb "Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe" gestellt. Die Verantwortlichen hatten den Mut, sich in die Karten schauen zu lassen. Und zwar sehr akribisch. Dafür steht Professor Werner Sarges von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, eine Koryphäe in der Personaldiagnostik und bereits wissenschaftlicher Vater des Wettbewerbs "Hamburgs beste Arbeitgeber". Er und sein Team haben genau geprüft, wie die Firmen ihre Bewerber auswählen, wie systematisch Auszubildende gefordert und gefördert und welche Perspektiven den jungen Leuten geboten werden.

Glückwunsch. 24 Unternehmen wurden am Mittwoch ausgezeichnet. Sie sind vorbildlich im Umgang mit dem betrieblichen Nachwuchs. Doch auch die anderen 25 Firmen leisten hervorragende Personalarbeit. Denn wer an seinem Ausbildungskonzept zweifelt, nimmt am Wettbewerb erst gar nicht teil, weil er im Vergleich mit den Besten nicht wettbewerbsfähig ist.

Signal. Hamburg kann stolz sein auf seine besten Ausbildungsbetriebe. Quer durch wichtige Branchen der Hansestadt haben große, aber auch kleinere Unternehmen ihre Nachwuchsarbeit so professionalisiert, dass sie damit ein klares Zeichen für ihre eigene Attraktivität als Arbeitgeber und zugleich für den Standort Hamburg setzen: "Bewerbt euch bei uns, wir nehmen euch ernst und bieten euch die besten Chancen, euer Berufsleben sinnvoll zu starten."

Zukunft. Dieses Signal gilt nicht nur den Bewerbern. Es ist auch eine Botschaft an die Stakeholder eines Unternehmens. Denn nur, wer in den Nachwuchs investiert - Know-how und Geld -, wird langfristig Rendite erwirtschaften. Gute Ausbildung sichert junge Talente und damit die Zukunft eines Unternehmens. Angesichts der sinkenden Zahl von Schulabgängern wird es deshalb schon jetzt zur Überlebensfrage, ob ein Betrieb überhaupt noch ausreichend geeignete Bewerber findet. Machen wir uns klar: Selbst in ehemaligen Traumberufen wird es immer schwieriger, genügend Talente zu rekrutieren. Unternehmen dürfen deshalb nicht mehr wie früher darauf warten, dass junge Menschen zu ihnen kommen. Unternehmen müssen sich bei den jungen Menschen



FFINANCIAN DELL'ARGE MAINT NO NE L'ANNE L'ANNE MAINTE DINNE SAND EN LA RESPONSACION DE L'ANNE DE LA PROPRIÉTE

Wir sind stolz auf unsere neueste Auszeichnung als Hamburgs bester Ausbildungsbetrieb und bedanken uns bei unseren Auszubildenden und Ausbildern.

www.hansemerkur.de

Mehr Qualität im Leben.

Quelle: Faktenkontor

Zwei Drittel der Hamburger Azubis sind zufrieden

Eine aktuelle Studie des DGB befragte 3000 Jugendliche zu ihren Berufserfahrungen

:: Laut einer Studie der DGB-Jugend die kürzlich im Ausbildungsreport 2011/12 veröffentlicht wurde, sind von 3000 befragten Hamburger Azubis derzeit 22,5 Prozent mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden. 50,3 Prozent gaben an, zufrieden zu sein.

Laut Studie ist für junge Erwachsene neben einer guten Schulbildung der berufsqualifizierende Abschluss der wichtigste Schritt zu gesellschaftlicher Teilhabe und damit nicht zuletzt einer der Grundbausteine für die Akzeptanz der demokratischen Grundordnung bei

Bei über der Hälfte der Jugendlichen führt der Weg in den Beruf über die duale Berufsausbildung, deren Qualität im Report für Hamburg näher betrachtet wurde. Insgesamt sind demnach die Ausbildungsbedingungen gut, auch das duale System ist in der Hanse-

Der Report betont, dass nicht nur aus sozialer und demokratischer Verantwortung heraus die Gesellschaft allen Jugendlichen das Recht auf eine gute Ausbildung eröffnen und sicherstellen muss, sondern dies auch das Anliegen der Stadt für deren Zukunftsfänigkeit sein sollte. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer wissensbasierten Ökonomie brauche Hamburg alle Jugendlichen. Die Studie weist auch Problemfel-

der auf – genannt werden zum Beispiel geschlechterspezifische Unterschiede in der Vergütung. Demnach werden junge Frauen häufiger als Männer in Berufen ausgebildet, die mit niedrigen Gehältern entlohnt werden. Auch haben die Ergebnisse der Befragung für das Hotel- und Gastgewerbe zu viele Überstunden und hohe körperliche Belastungen minderjähriger Auszubildender aufgezeigt. Hier ist diesbezüglich sogar von alarmierenden Zuständen die Rede, Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörde würden zu selten durch-

Ein besonders positiver Aspekt wird im Fazit der Studie herausgestellt: Dort, wo sich Auszubildendenvertretungen, Betriebs- und Personalräte engagieren, werden die Ausbildungsbedingungen und die Ausbildungsqualität durchweg positiver von den Auszubildenden bewertet. Je mitbestimmter desto besser - wie im späteren Berufsleben auch. (HA)







Handel, Technik, Gesundheit – Auszubildende haben die Qual der Wahl

Den Horizont erweitern: Torghe Hei-

decke, 20, und Anna-Lena Kreutzfeldt,

Natascha Meyer, 20, Technik-Fan und

seit 2010 angehende Industriemecha

nikerin, an ihrem Arbeitsplatz bei der

23, werden bei Omya Im- und Export im

Von der Branchenvielfalt in der Hansestadt profitieren auch die Bewerber. Um die Auswahl zu erleichtern, sollten sie sich gut über ihre Berufsmöglichkeiten informieren. Letztlich zählen aber vor allem Lust und Leidenschaft für den neuen Job

CHAN SIDKI-LUNDIUS HEDDA MÖLLER

:: Einem Auswahlverfahren oder Assessment-Center müssen sich mittlerweile viele junge Bewerber stellen. Dass diese jedoch von Mitarbeitern, die gerade selbst ihre Lehrzeit beendet haben, geleitet werden, ist (noch) längst nicht übliche Praxis. "Das hat uns sehr gut gefallen", sagen Nele Hartleben und Daniel Krohn übereinstimmend, die beide seit 2010 ihre Ausbildung zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen bei der HanseMerkur Versicherungsgruppe absolvieren. Ebenso wie das persönliche Gespräch, das mit jedem Bewerber noch vor dem Auswahlverfahren geführt wurde. "Uns ist die Motivation der Bewerber wichtig, und die erfahre ich nicht in einem Wissenstest", sagt

Ausbildungsleiter Patrick Bublies, der auf leistungsbereite jungen Menschen Wert legt, "die mit dem Herzen dabei sind". Im Wissenstest erproben sich später kleine Gruppen von sechs bis zehn Teilnehmern in Rollenspiel und

pielte für Nele und Daniel auch die bernahmechance eine wichtige Rolle. Dass diese bei HanseMerkur groß ist, bestätigt Bublies, der selbst im Unternehmen als Azubi begonnen hat. "Die Auszubildenden sind unsere Fach- und Führungskräfte von morgen." Laut Betriebsvereinbarung werden Azubis mit guten Noten nach der Prüfung unbefristet übernommen. Die 40 Ausbilder sind ebenfalls jung, ein Drittel hat seine Ausbildung im Unternehmen gemacht. "20 Prozent unserer Mitarbeiter sind ehemalige Auszubildende von uns",

Für Handelsberufe sollte man extrovertiert sein und rechnen können

Je nach Branche sind die Anforderungen an junge Menschen, die eine Ausbildung beginnen, unterschiedlich. Da kein Wirtschaftsbereich ohne Kaufleute auskommt, wird es in diesem Berufsfeld auch in Zukunft einen großen Bedarf an Fachkräften geben. "Für alle Handelsberufe gilt, dass man eher exrovertiert und selbstbewusst sein sollte. Ansonsten verlangt der Umgang mit Geld natürlich Sicherheit im Rechnen", sagt Martin Wedemann, Ausbildungsberater für die Handelsberufe bei der Handelskammer Hamburg. Im Einzelhandel stehen, so der Branchenexperte, insbesondere Freundlichkeit, ein gepflegtes Äußeres und körperliche Beastbarkeit im Vordergrund. "Im Bereich des Groß- und Außenhandels sind mehr die Sicherheit in Englisch und gern auch in einer zweiten Fremdsprache, Entscheidungsfreudigkeit und Flexibilität im Denken gefordert." Der Grund: Viele Geschäfte werden schnell am Telefon gemacht. "Geht der eine Weg nicht, muss noch während des Ge-

sprächs ein anderer gefunden werden."

del schon einiges gemeistert hat, ist

Julia Schübel. Sie kam 2004 als gering-

Eine junge Frau, die im Einzelhan-

Ihre Zukunftsaussichten waren alles andere als rosig: Außer vier abgebrochenen Ausbildungen hatte die damals 23-Jährige nicht viel vorzuweisen. Dennoch bewarb sie sich um eine Ausbildungsstelle. Um zu beweisen, dass sie es mit der Bewerbung wirklich ernst meinte, machte sie zunächst ein dreimonatiges Praktikum. Julia Schübel überzeugte und bekam die ersehnte Zuzelhandel. Doch in der Ausbildung wartete gleich die nächste Hürde: Mathe! Julia Schübel gab nicht auf, biss sich mit Nachhilfe und fleißigem Lernen durch.

fügig Beschäftigte zu Budnikowsky.

Die Azubis sind unsere Fach- und Führungskräfte Patrick Bublies, HanseMerkur Versicherungsgruppe

Nach zwei Jahren hatte sie ihre Ausbilderinnen so von ihrer Leistungsbereitschaft überzeugt, dass sie die Ausbildung um sechs Monate verkürzen durfte. Nach zwei weiteren Jahren wurde ihr eine Zusatzausbildung zur Handelsassistentin angeboten. Auch während der Zusatzausbildung stand ihr zunächst wieder die Mathematik im Weg: Sie musste hart arbeiten, um das Pensum zu schaffen. "Doch dann ist irgendwann der Knoten geplatzt", erinnert sich Julia Schübel. Kosten-/Leistungsrechnungen sind heute kein Problem mehr für sie. Inzwischen macht Mathe ihr sogar richtig Spaß.

Seit März leitet die 31-Jährige eine Budni-Filiale am Nedderfeld. "Eine spannende Aufgabe", schwärmt Julia Schübel. "Aber ohne die tolle Organisation, die Seminare und die Hilfsbereitschaft hier bei Budni hätte ich das nicht geschafft. Alle waren für mich da, auch in schwierigen Zeiten. Das hat mir Halt

Das zu den besten Hamburger Ausbildungsbetrieben gehörende Familienunternehmen Budnikowsky stellt dieses Jahr knapp 50 Auszubildende ein. Sie werden Verkäufer und Drogisten, Kaufleute im Groß- und Außenhandel Fachrichtung Großhandel, Fachkräfte für Lagerlogistik, Kosmetiker oder Bürokaufleute. "Die Anforderungen sind in den einzelnen Berufen natürlich unterschiedlich. Aber grundsätzlich setzen wir ein Interesse an Einzelhandel und Kosmetik, soziales Denken, Motivation, Begeisterung für Neues und Freude am Kontakt mit Menschen voraus", sagt Sprecherin Wiebke Spannuth. Vor allem sei jedoch wichtig, dass Bewerber zum Unternehmen passen. "Gerade qualifizierte und einsatzfreudige Bewerber nennen als Grund für ihre Entscheidung für uns immer wieder unser soziales und ökologisches Engagement. Sie wollen sich engagieren, etwas bewegen und denken sehr genau darüber nach, wem sie ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen", sagt Spannuth.



bar", sagt Edeka-Sprecher Gernot Kasel. "Selbstverständlich achten wir auf ordentliche Schulzeugnisse, vor allem auf die Noten in Deutsch, Mathe und in den Fremdsprachen. Weiterhin achten wir auf die Versäumniszahl und auf den Beurteilungstext im Zeugnis. Letzterer gibt uns einen Eindruck über das Sozial- und Arbeitsverhalten der Bewerber." Doch damit nicht genug. Es folgt ein schriftlicher Einstellungstest. Kandidaten, die den Test erfolgreich hinter sich bringen, müssen ein Assessment-Center durchlaufen, bei dem unter anderem das Teamverhalten, die Ausdrucksgewandtheit, die Argumentations- und Durchsetzungsstärke der Bewerber geprüft werden. Auch ein Einzelgespräch findet statt. Kasel: "Letztendlich ist für uns entscheidend, dass sich die potenziellen Mitarbeiter mit dem Unternehmen und dem sie betreffenden Beruf auseinandergesetzt haben. Sie müssen überzeugend vermitteln, dass eine Ausbildung im Handel genau das ist, was sie unbedingt wollen. Die Leidenschaft muss für uns spürbar sein."

> Belastbarkeit und eine große Portion Empathie sind wichtig für die Arbeit mit alten und kranken Menschen. Nicole Gatz, Mitinhaberin von "Hilfe Daheim"

Eine große Bandbreite an Ausbil-Maschinenbau AG. Der weltweit führende Anbieter von Technologien und Dienstleistungen für die internationale Tabakindustrie beschäftigt weltweit 2325 Mitarbeiter. Pro Jahr bildet das Unternehmen 178 Auszubildende und duale Studenten in sieben Ausbildungsberufen aus - darunter zum Industriemechaniker, Mechatroniker oder technischen Produktdesigner. In sechs dualen Studiengängen können sich Bewerber zum Bachelor of Science in den Bereichen Wirtschaftsinformatik oder lassen. Und: "In sechs Ausbildungsberufen haben wir in den vergangenen vier Jahren mindestens einmal Hamburgs besten Auszubildenden gestellt", sagt Christian Eggenstein, Leiter

Bei Hauni konstruieren Ingenieure neue Maschinen und Varianten für die Zigaretten-Produktion mithilfe von 3-D-CAD Systemen. Relativ neu ist das Berufsbild des Technischen Produktdesigners. Dieser erstellt nach den Vorgaben des Konstrukteurs dreidimensionale Datenmodelle, korrigiert Fehler und erstellt neben Werkstattzeichnungen auch Explosionszeichnungen unter Beachtung fertigungs- und montagetechnischer Funktionen. "Dazu beschafft er sich Informationen aus Katalogen, nutzt das Intranet oder Internet und klärt die Inhalte mit den Kollegen benachbarter Abteilungen ab", erklärt Christian Eggenstein. Er ist verantlagen in der Konstruktion.

Da sowohl Still als auch Hauni für den eigenen Bedarf ausbilden, werden alle Azubis übernommen. Und nicht nur deshalb. Immerhin rund 60 000 Euro pro Azubi kostet die Ausbildung einer Nachwuchskraft. "Da wäre es aus ökonomischer Sicht unklug, sie zur Konkurrenz abwandern zu lassen", sagt Still-Ausbildungsleiter Jörg Milla.

Gute Jobchancen bietet jungen Menschen die Gesundheits- und Pflegebranche. "Ich will älteren Menschen helfen und ihnen bei der Bewältigung des Alltags unter die Arme greifen. Das ist meine Motivation", sagt David Behrens. Der 29-Jährige, der bereits zehn Jahre als Krankenpflegehelfer gearbeitet hat, macht derzeit eine Ausbildung zum examinierten Altenpfleger bei dem Ausbildungsbetrieb Hilfe Daheim.

Die Gesundheitsbranche sucht händeringend Nachwuchs

"Wir bilden Krankenpfleger, Altenpfleger sowie Gesundheits- und Pflegeassistenten aus", sagt Mitinhaberin Nicole Gatz. Die Anforderungen vor allem an den Beruf des Altenpflegers seien in den letzten Jahren extrem gestiegen. Neben der Arbeit am Menschen komme überdies dem Risiko-Assessment sowie Beratungsaufgaben eine große Bedeutung zu. "Wer in der Gesundheitsbranche arbeiten will, sollte Spaß am Umgang mit Menschen haben und eine große Portion Empathie mitbringen", sagt Nicole Gatz, die selbst Krankenschwester ist. "Wichtig ist aber auch eine physische und psychische Grundgesundheit Man sollte wissen, wie man am besten mit den eigenen Ressourcen umgeht."

Eine Motivation, in die Gesundheitsbranche einzusteigen, ist für viele junge Menschen auch die Tatsache, dass die Branche derzeit boomt und rosigen Zeiten entgegensieht. Vor allem die Nachfrage nach vorbeugenden und heilenden Leistungen wird zunehmen. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie zum Thema Gesundheit, die das Hamburgische Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) und die Berenberg Bank veröffentlicht haben. Gefragt sind laut Studie zudem Angebote zur Erhaltung der Gesundheit und zur Verbesserung des Wohlbefindens. Dazu zählen zum Beispiel Dienstleistungen im Bereich der Prävention und Wellness-Einrichtungen. Von Forschungseinrichtungen und Krankenhäusern über die besonders personalintensiven Pflegedienste bis hin zu Medizintechnikunternehmen: Die Hansestadt ist im Gesundheits bereich gut aufgestellt. Die gute Nachricht: Qualifiziertes Personal wird in fast allen Bereichen händeringend gesucht. "Gefragt sind nach wie vor die klassischen Ausbildungen. Im Gesundheitsbereich zählen der Medizinische Fachangestellte oder die verschiedenen Medizinisch-Technischen Assistenten dazu. Bei den Pflegeberufen sind der Altenpfleger sowie der Gesundheitsund (Kinder-)Krankenpfleger beliebte Berufe", sagt Branchenexperte Michael Quaas, der das Internetportal gesund-

heitsberufe.de betreibt. Voraussetzung für die meisten staatlich anerkannten Ausbildungsberufe ist ein mittlerer Schulabschluss. "Wesentliche persönliche Anforderungen sind unter anderem Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, natürlich Interesse und Freude am Umgang mit Menschen und auch Verantwortungsbewusstsein", sagt Quaas.



Auszubildende Wiebke Braun, 23, ist in der Projektleitung der "Hansepferd" bei der Hamburg Messe und Congress GmbH mit für den Ablauf der Messe zuständig



Keine Angst vor Codes und Zahlen: Christine Rüller, 21, und Dennis Fricke, 24, lerner im IT-Handels- und Systemhaus Friedrich Karl Schröde



Ansprechpartner, Berater, Pfleger: David Behrens, 29, lernt Altenpfleger bei "Hilfe Daheim" – eine Ausbildung zum Krankenpfleger hat er schon abgeschlossen



Von der Aushilfe zur Auszubildenden und schließlich sogar bis zur Filialleitung:

Bei Budnikowsky fand die heute 31-jährige Julia Schübel ihren Traumjob

Jeden Tag eine Portion Bildung

Mit einer Bildungsinitiative und "news to use" will das Hamburger Abendblatt Azubis fördern

Auszubildende an die tägliche Zeitungs-

lektüre heranzuführen. An der "Bil-

Abendblatt täglich ins Haus geliefert.

bis Fragen zu verschiedensten Themen

aus der Zeitung beantworten sollen.

nehmenden Unternehmen eine Auf-

Sommerfest feiern dann alle Auszubil-

denden und Firmenbetreuer gemein-

sam. Die Redaktion des Abendblatts

wird das gesamte Projekt mit Berichten

und Firmenvorstellungen begleiten.

Ausgewertet wird die Aktion am Ende

CHARLOTTE REUSCHER

Ausbildungsreife, :: Mangelnde schlechte Lesekompetenz - viele Ausbildungsbetriebe können sich zwar Azubis teilnahmen. über die Zahl der Bewerber nicht beklagen, finden aber dennoch keine Auszubildenden, da die Bewerber die nötige Qualifikation nicht mitbringen. Viele Schulabgänger haben Schwierigkeiten mit dem Lesen und Verstehen längerer Texte oder sind schwach in Mathematik. Neben den fehlenden Kompetenzen beklagen Ausbilder auch das lücken-

hafte Allgemeinwissen vieler Bewerber. Diese Missstände sind seit Längerem bekannt. Groß angelegte Projekte in Kooperation mit Zeitungsverlagen sollen nun unter dem Motto "news to use" helfen, die Azubis lesefit zu machen - und ihre Allgemeinbildung zu stärken. "Nachrichten nutzen zu können – ob im Betrieb oder im Privatleben - ist eine Schlüsselqualifikation", sagte der hessische Ministerpräsident Volker Bouffier bei der Vorstellung des Projekts "Zeitung und Ausbildung in Hes-

sen – news to use", das in diesem Jahr

an den Start geht. Bereits im Ausbilvon den Medienpädagogen der Promedungsjahr 2010/11 hatten Rheinlanddia GmbH, die bereits in anderen Bun-Pfalz und das Saarland ein ähnliches desländern ähnliche Projekte durchge-Projekt durchgeführt, an dem rund 1100 führt haben.

"Mit der Bildungsinitiative und Im Sommer startet nun auch in dem ,News to use'-Konzept wollen wir Hamburg eine Aktion mit dem Ziel, zu einer besseren Lesekompetenz der Auszubildenden beitragen", sagt Lars Haider, Chefredakteur des Hamburger Abendblatts. "Die Entwicklung eines dungsinitiative" des Hamburger Verständnisses für komplexe Sachver-Abendblatts können alle Hamburger Ausbildungsbetriebe teilnehmen – jehalte und die Fähigkeit, längere Texte der ihrer Auszubildenden bekommt zu verstehen und wiederzugeben, gedann ein Jahr lang das Hamburger hört zu den Kernkompetenzen in fast jedem Beruf - und wir freuen uns, wenn Über das Jahr verteilt gibt es zusätzlich wir die Hamburger Azubis hier unterstützen können." Zudem soll die tägliacht Aufgabenblöcke, in denen die Azuche Zeitungslektüre auch die Medienkompetenz der jungen Leute verbes-Zur Einführung wird es in jedem teilsern, sie zu vernetztem Denken befähigen sowie ihre Flexibilität, Kreativität taktveranstaltung geben, beim großen und Eigeninitiative stärken.

Nele Hartleben, 21, und Daniel Krohn, 24, machen eine Ausbildung zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen bei der HanseMerkur Versicherungsgruppe Fotos: Heiner Köpcke

Dass damit auch die Allgemeinbildung zunimmt, liegt auf der Hand - das bestätigten Wissenschaftler der Universität Koblenz-Landau den Teilnehmern der Aktion in Rheinland-Pfalz



Die ersten 50 Unternehmen, die sich bis zum 31. Mai 2012 anmelden, erhalten einen Frühbuch-Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt. errabatt von 10 Prozent auf die Teilnahmegebühr.

Wir bedanken uns bei unseren Auszubildenen

Die Auszubildenden der Hamburger Volksbank haben uns unter die besten

fünf Hamburger Ausbildungsbetriebe 2012 gewählt. Auf diese Auszeichung

sind wir sehr stolz. Die Ausbildung junger Menschen ist uns wichtig und

Hamburger Volksbank

für ihre Bewertung.

bildet einen festen Baustein unseres regionalen Engagements.

Weitere Informationen unter: 040/30 91 - 92 44

Profitieren Sie von der großen Sichtbarkeit als vorbildlicher Ausbildungsbetrieb im Hamburger Abendblatt! Sichern Sie sich die wissenschaftliche Benchmark-Analyse Ihrer Ausbildungsqualität!

Mehr Informationen unter www.Hamburgs-beste-Ausbildungsbetriebe.de oder beim Faktenkontor: Olaf Reichel, Tel.: 040/25 31 85-161, E-Mail: Olaf.Reichel@Faktenkontor.de

Wir bilden gut aus - bilden wir uns ein. Jetzt haben wir den Beweis.

Unsere Auszubildenden sind unsere Zukunft. Motivierte, gut ausgebildete Nachwuchskräfte voller Leidenschaft und Tatendrang sind der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Nun hat uns der STILL-Nachwuchs ein tolles Zeugnis für unsere Ausbildungsarbeit ausgestellt: Der 3. Platz im Wettbewerb der Hamburger Ausbildungsbetriebe – damit gehören wir zu den Besten der 5-Sterne-Kategorie. Wer sich für einen Karrierestart bei STILL interessiert, ist eingeladen sich zu bewerben! Informationen zu den

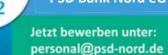
kaufmännischen bzw. technischen Ausbildungen und zum dualen Studium gibt es unter: www.still.de/ausbildung

Herzlichen Dank! Sie machen uns stolz und glücklich.

nf Sterne bei "Hamburgs beste oildungsbetriebe" sind ne tolle Auszeichnung nd Bestätigung für unser usbildungskonzept. eshalb herzlichen Dank an lle Mitarbeiter/-innen, die ei uns im Hause mit hohem ngagement und großer Motivation an der Umsetzung unserer Ideen mitwirken und unsere Azubis unterstützen und fördern.

Spannende und abwechslungsreiche Aufgaben, Teamarbeit, persönliche Atmosphäre, schon in der Ausbildung verantwortungsvoll in Projekte und Prozesse eingebunden -









Arbeitgeber Hauni: Auszubildene

Produktdesignerin, und Stefan Färber,

Mandy Neuwerk, 18, technische

18, angehender Mechatroniker

Hamburger Abendblatt

"Der Druck auf die Unternehmen wird größer"

Markus Baumanns über erfolgreiche Personalarbeit bei der Suche nach Azubis. Wer sich auf die Bedürfnisse der jungen Menschen einstellt, kann engagierte Fachkräfte gewinnen

MANUELA KEIL

:: Der zunehmende Mangel an qualifiziertem Nachwuchs ist eine Tatsache. Was können und müssen Unternehmen dem entgegensetzen? Unternehmensberater Markus Baumanns erklärt, wie gute junge Leute gefunden und gebun-

Hamburger Abendblatt: Vor welchen Herausforderungen stehen junge Menschen? Markus Baumanns: Die größte Herausforderung ist die Frage: Was passt zu mir, und wofür brenne ich? Das herauszufinden ist nicht so einfach. Viele sagen, irgendetwas mit Medien. Das genau herauszufinden, ist zunächst die erste Aufgabe. Das Elternhaus kann dabei helfen, ist jedoch oft befangen und projiziert manchmal eigene Wünsche auf die Kinder. Wenn der Weg einmal feststeht, haben es junge Leute heute leichter. Denn vor allem langfristig haben wir in Deutschland zu wenig Nachwuchs. Viele Unternehmen suchen gute Fach- und Führungskräfte.

Wie können Firmen sich im "War for Talents" erfolgreich behaupten?

Baumanns: Wie bei anderen unternehmerischen Fragen sind Marktkenntnis und Kundennähe gefragt. Unternehmen müssen aktiver werden, zu den jungen Menschen gehen und auch soziale Medien wie Facebook bei der Rekrutierung nutzen. Ein Unternehmen gilt als cool, wenn seine Facebook-Präsenz gut ist. Eine Firma, die nicht die Sprache der zukünftigen Fach- und

Führungskräfte spricht, nicht deren Plattformen nutzt, hat keine Chance im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Welchen Anspruch haben die jungen Menschen an ihren Ausbildungsbetrieb? Baumanns: Die Generation der in den 80er- und 90er-Jahren Geborenen will vom ersten Tag an und danach kontinuierlich und individuell gefordert sein und nicht in ein Schema gepresst werden. Deshalb müssen Unternehmen Ausbildungswege mit besonderer Attraktivität anbieten. Junge Leute wollen an Menschen lernen oder an einzelnen spannenden Projekten und nicht in Theorie ohne Aussicht auf Anwendung.

Was bedeutet das für die Ausbilder? Baumanns: Die Ausbilder von heute und morgen sind Mentoren. Sie kümmern sich intensiv um die Auszubildenden und stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Die junge Generation will nicht blind Anweisungen befolgen, sondern die Gründe für die Anweisungen nachvollziehen können. Diese Transparenz gewohnte Generation ist kritisch. Sie fragt nach dem Warum und erwartet durchdachte Antworten.

Wie sollte die Personalarbeit aussehen? Baumanns: Es geht um gute aktive Personalführung. Eine wirkungsvolle Personalarbeit zeichnet sich durch regelmäßiges und unmittelbares Feedback des Mentors an die Nachwuchskraft aus - durch die systematische Entwicklung eines individuellen Karrierewegs, durch das Erarbeiten von Zielen und deren Verfolgung. Der Führungsstil, der gefragt ist, misst Erfolg am Erreichen von Zielen und kontrolliert nicht jeden Schritt auf dem Weg dorthin. Bieten Sie passende Fachschulungen, Persönlichkeitstrainings und individuelles Coaching, wo nötig. Dieser permanenten Dialog schafft Bindung.

Wie wichtig ist das Gehalt?

Baumanns: Junge Menschen wollen früh Verantwortung übernehmen. Sie wollen gefordert und gefördert werden. Gehalt allein macht ein Unternehmen nicht attraktiv. Unternehmen sollten Freiräume für eigenverantwortliches Handeln geben, während der Ausbildung den Blick über den Tellerrand ermöglichen sowie flexibel auf die Einsatzwünsche der Azubis eingehen. Meine Tochter hat sich nach vielen Bewerbungen und vielen Angeboten für die Ausbildung zur Hotelfachfrau für das Hotel entschieden, das bereit war, ihre Interessen zu berücksichtigen. Neben den Grunddisziplinen wollte sie einen größeren Schwerpunkt auf kaufmännische Aspekte legen als im Ausbildungsplan vorgesehen. Doch darauf wollten nur wenige Hotels eingehen.

Welche Anreize können Firmen bieten? Baumanns: Für herausragende Leistungen können die Unternehmen den Azubis besondere Anreize in Aussicht stellen. So kann ein Handwerksbetrieb für einen sehr guten Lehrling die Kosten des Führerscheins übernehmen. Das ist zudem sinnvoll, weil der Betrieb ohnedies Baustellen anfahren muss. Weitere incentives sind Lohnerhöhungen oder zusätzliche Urlaubstage. Es zählt die mit den Anreizen einhergehende Wertschätzung individueller Leistung.

Welchen Stellenwert haben in Zukunft flexible Arbeitszeiten?

Baumanns: Die Lebensentwürfe der jungen Generationen sind anders als die ihrer Vorgänger. Es ist selbstverständlich, dass jeder seinen eigenen Weg gehen wird, Männer wie Frauen. Debatten über Rollenverteilung zwischen Frau und Mann werden nicht mehr stattfinden. Nachwuchstalente fordern eine ausgewogene Work-Life-Balance ein. Sie halten nichts mehr von Nine-to-five-Jobs. Digital natives arbeiten an jedem Ort zu jeder Zeit. Sie sind weniger bereit, unbefriedigende Arbeitsbedingungen zu erdulden, werden somit auch ungeduldiger und weniger stetig. Für die Firmen heißt das: möglichst viel Freiraum bei der Arbeitszeitgestaltung zu bieten.

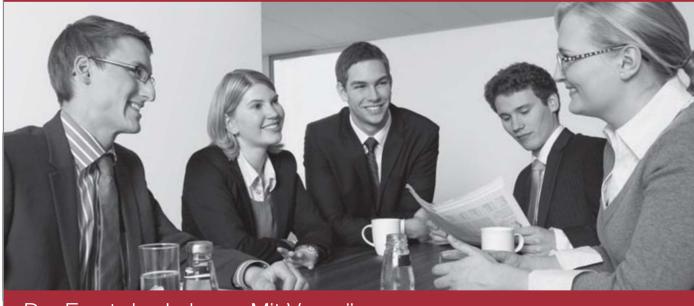
Wie wichtig ist Kommunikation, um junge Fachkräfte zu binden?

Baumanns: Ganz wichtig. Schließlich reden wir über die Generation der pausenlos Kommunizierenden. Transparenz und Informationsfreiheit sind selbstverständlich für sie, und das fordern sie auch in ihrer Arbeitswelt ein. Unternehmen stehen stärker unter Druck, sich zu erklären und Entscheidungen transparent zu machen. Der geforderte ständige Dialog ist anstrengend, wirkt sich aber positiv auf eine lebendige Unternehmenskultur aus.



Der promovierte Historiker Markus Baumanns, 47, gründete 2010 seine Unternehmensberatung und war zuvor Vorstandsmitglied der Zeit-Stiftung Foto: Heiner Köpcke

Alles außer trocken.



Der Ernst des Lebens. Mit Vergnügen.

Unser Unternehmen verantwortet wesentliche Aufgaben im Bereich der Informationstechnologie. Kernkompetenzen liegen im stabilen und kostengünstigen Betrieb einer Multi-Plattform-Infrastruktur sowie in der Entwicklung leistungs- wie zukunftsfähiger Konzern-IT-Anwendungen.

Wir gehören zur Generali Deutschland und suchen erstklassige Auszubildende. Von A wie Abwechslung bis Z wie Zupacken finden Sie bei uns alles, was Sie beruflich weiterbringt. Aufgaben, die fordern. Verantwortung, die gut tut. Teams, die sich auf Sie freuen.



Ausbildung zum Fachinformatiker (m/w)

Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration Standort Hamburg

- Wir haben viel zu bieten. • Die Ausbildung ist von Anfang an auf die Praxis ausgelegt, auf die IHK-Abschlussprüfung werden Sie optimal vorbereitet
- Das 1. Ausbildungsjahr findet am Standort unseres Großrechenzentrums in Aachen statt. Dort stellen wir Ihnen kostenfrei ein Appartement zur Verfügung

Sie haben viel zu bieten.

• Sie haben Abitur oder Fachhochschulreife und verfügen über gute Mathematik- und Englischkenntnisse

Duales Studium Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik

kombiniert mit Ausbildung Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w) **Standort Hamburg**

Wir haben viel zu bieten.

- Anerkannter Hochschul- und gleichzeitig qualifizierter Berufsabschluss in nur 3,5 Jahren; anspruchsvolle Ausbildung im Wechsel zwischen Studienblöcken an der NORDAKADEMIE in Elmshorn und Praxiseinsätzen im Unternehmen
- Übernahme der Studiengebühren und Prüfungsgebühren
- Profitieren Sie von unserem Know-how, unserer Erfahrung und Förderung
- Weitere attraktive Rahmenbedingungen finden Sie auf unserer Homepage

Sie haben viel zu bieten.

• Sie haben Abitur oder die vollständige Fachhochschulreife und verfügen über gute Mathematik- und Englischkenntnisse

Sie machen uns neugierig.

Wir freuen uns über die Zusendung Ihrer Bewerbungsunterlagen, gerne auch per E-Mail

Generali Deutschland Services GmbH

HRdirect · Kennziffer 12-H17

Max-Ernst-Str. 4 · 50354 Hürth · Telefon (02233) 398 95 66 55 karriere-gdis@generali.de · www.gdis-ausbildung.de



Ein Unternehmen der Generali Deutschland

Vorbilder für gute Personalarbeit

Preisverleihung Im Verlagshaus Axel Springer nahmen Firmenvertreter die Trophäen entgegen

:: Die Veranstaltung stand unter einem guten Stern: Bei strahlendem Sonnenschein und mit einem Rundum-Blick vom 13. Stock des Axel-Springer-Hauses auf die Alster und die zahlreichen Segelschiffe fand die Preisverleihung statt. Unter dem Beifall von rund 80 Gästen nahmen am Mittwochabend die Vertreter der besten Hamburger Ausbildungsbetriebe 2012 ihre Auszeichnungen entgegen. Mit der Trophäe und dem Gütesiegel halten die Firmenchefs und Ausbildungsleiter das sichtbare Zeichen für ihre erfolgreiche und qualitativ hochwertige Personalarbeit in den Händen.

Insgesamt wurden 24 Firmen geehrt. Die Preise überreichte Jörg Forthmann, Geschäftsführer der organisierenden Agentur Faktenkontor. "Wie bei einer guten Sterneküche haben wir nach einem wissenschaftlich fundierten Konzept unter Federführung von Professor Werner Sarges die Sterne ermittelt", sagte Forthmann.

Auch mit drei Sternen darf man stolz sein. Die Zweifler haben sich dem Wettbewerb nicht gestellt. Jörg Forthmann, Faktenkontor

Fünf Sterne und somit die höchstmögliche Kategorie erhielten die sechs Unternehmen HanseMerkur Versicherungsgruppe, Hauni Maschinenbau. Still, Philips Deutschland, die Hamburger Volksbank sowie PSD Bank Nord.

Weitere sieben Unternehmen wurden mit vier Sternen geehrt, darunter Hilfe Daheim, KSP Kanzlei, Budnikowsky und ConocoPhillips Germany. Ferner erhielten elf Firmen eine Auszeichnung mit drei Sternen. "Auch mit drei Sternen darf man stolz sein", sagte Forthmann, "denn die Unternehmen, die Zweifel an der Qualität ihrer Ausbildung und Personalarbeit haben, bewerben sich bei uns erst gar nicht."

Der Mitinitiator des Wettbewerbs hob die Qualität der Untersuchung hervor. "Uns geht es nicht darum, möglichst viele Plaketten und Siegel zu verteilen, sondern um eine solide und fundierte Auswertung der Arbeit in den teilnehmenden Firmen." Folgerichtig appellierte er an die Vertreter der Unternehmen, sich nach ausgiebigem Feiern der Auszeichnungen mit dem Berichtsband zu befassen, der die Ergebnisse der Bewertung für jedes Unternehmen zusammenfasse. Er enthält als Benchmark-Report zudem viele nützliche Hinweise für Verbesserungen in der Personalarbeit. (kei)

Weitere Fotos der Preisverleihung unter abendblatt.de/ausbildungsbetriebe



Fünf-Sterne-Preisträger: Katharina Olszowka, PSD Bank Nord, Petra Woltersdorf, Hamburger Volksbank, Jörg Milla, Still, Christian Eggenstein, Hauni Maschinenbau, Patrick Bublies, HanseMerkur Versicherungsgruppe, Christel Krüger-Winter, Philips Deutschland (v. l.) Fotos: Bertold Fabricius



Barbara Bischof und Jörg Wilkens, Generali Deutschland Informatik Services



Anika Mortensen, Hilfe Daheim, Kristina Mielke, Friedrich Karl Schroeder, Kirsten Vogt, Velux Deutschland, Nicole Gatz, Hilfe Daheim (v. l.)



Sandra Steinberg (I.), Geodis Wilson Germany und Kristin Schindler, Olympus Europa Holding



Die Damen von Budnikowsky: Uta Keuchen (I.) und Julia Wöhlke. Sowie Waltraut Haupts und Reiner Brüggestrat, Hamburger Volksbank



Die Macher und Veranstalter des Wettbewerbs (v. r.): Prof. Werner Sarges, Jörg Forthmann, Faktenkontor, Matthias Iken, Abendblatt, Wilhelm Alms, IMWF