

Regionale Bildungskonferenz Billstedt-Horn-Mümmelmannsberg



Expertenkreis Übergang Schule-Beruf

Expertenkreis Übergang Schule-Beruf Protokoll des Treffens vom 27.10.2014

TeilnehmerInnen: Diana Bauer (Spili-Team e. V.), Martina Dauck (Kurt-Körper-Gymnasium), Regine Last (ReBBZ Billstedt), Alexandra Leydecker (Bezirksamt HH-Mitte/Jugendberufsagentur), Olaf Neumann (Brüder-Grimm-Schule), Sabine Oertel-Sieh (Produktionsschulen Horn/Bergedorf, Sprungbrett Dienstleistungen), Martin Peetz (Autohaus Wichert), Andreas Schwabe (Gewerbeschule 8), Tanja Thielmann (Jobsen-Verbund), Franziska Wegner (Jobsen-Verbund)

Moderation: Tanja Thielmann

Top 1: Aktueller Austausch

Tanja Thielmann:

- Die Auslastung der Beratungszeit ist nach wie vor hoch.

Diana Bauer:

- Frau Bauer stellt sich vor. Sie ist im Spili-Team e. V. im Rahmen von HzE tätig.

Alexandra Leydecker:

- Es gibt jetzt offiziell eine neue Kollegin in der Jugendberufsagentur. Frau Leydecker gibt die Region I ab.
- Sie ist weiterhin für die Region II zuständig. Zusätzlich hält Frau Leydecker nun, Präsenzzeiten bei Fördern und Wohnen im JEP (Jung-Erwachsenen-Projekt), vor.

Olaf Neumann:

- Die 8. Klassen durchlaufen eine halbjährige Berufsorientierung in den Werkstätten der AWO. Herr Neumann berichtet, dass die AWO die Rückmeldung gegeben hätte, dass die Inklusionsschüler in den entsprechenden Werkräumen eine bessere Betreuung bräuchten. Jetzt soll noch einmal nachgesteuert werden. Es wird voraussichtlich eine Sonderpädagogin mehr eingesetzt werden.

Martin Peetz:

- Herr Peetz berichtet, dass es einen auffällig hohen Krankenstand bei den neuen Azubis gäbe. Darüber hinaus ginge die Bewerbungsphase im nahtlosen Übergang weiter.

Sabine Oertel-Sieh:

- An den Produktionsschulen habe nun die Vorbereitungsrunde für den ESA gestartet. Es bestünde bei den Schülern eine hohe Motivation und die Nachfrage des Vorbereitungsunterrichts sei groß. Auch wenn es nicht das primäre Ziel der Produktionsschulen sei, den ESA zu erreichen, so ist hier eine klare Tendenz zu erkennen, dass sich das viele SchülerInnen wünschen.

- Darüber hinaus starte jetzt eine Erprobungsphase des Konzepts der Inklusion an Produktionsschulen. Diese Erprobung fände derzeit an den Standorten Horn und Harburg statt.
- Frau Oertel-Sieh weist auf freie Plätze an der Produktionsschule Bergedorf hin.

Top 2: Herr Peetz berichtet über die Anforderungen an zukünftige Auszubildende und geht auf die Wünsche der Arbeitgeber an die entsprechende Bewerbung der Bewerber ein.

Die Bewerbung

- Die Bewerbungen der Filialen werden Herrn Peetz zugestellt.
- Alle Bewerbungen werden gesammelt und gesichtet. Für den Bewerbungszeitraum gilt: „So früh wie möglich.“ Einstellung und Beginn der Ausbildung und das neue BewerberInnenverfahren gingen nahtlos ineinander über.
- Für eine gute Bewerbung gäbe es keine Formvorgabe.

Für Onlinebewerbungen gilt: Max. 2 PDF-Dateien pro Bewerbung. Wichtig hierbei ist, dass das Anschreiben separat geschickt wird. Ein Zweizeiler in der E-Mail reicht nicht. Wichtig sei auch, dass das Anschreiben und der Lebenslauf von den entsprechenden BewerberInnen unterschrieben und dann erst versendet wird.

Für eine Bewerbung auf dem postalischen Weg gilt: Keine teuren Mappen. Ein Schnellhefter sei für das Auswahlverfahren ausreichend und besser zu sichten. Hierbei stünde die Funktionalität im Vordergrund.

- Das Deckblatt: „Wer bin ich, was bin ich, was möchte ich“
- Das Foto: Aktuell sollte es sein. Bewerbungen ohne Fotos würden auch berücksichtigt. Es gäbe da keine Voreingenommenheit.
- Anschreiben: Viel Text ist nicht relevant. Kurz, prägnant und aussagekräftig. Kompakte Form und gleiche Schriftart und die Unterschrift seien wichtig. Viele Anschreiben seien standardisiert (siehe „Die 3.Seite“).
- Lebenslauf: Saubere Aufstellung, klare Form, das Erwähnen des Abschlusses sei wichtig.
- Die 3. Seite: Gut wäre ein Motivationsschreiben. Hierbei dürften die BewerberInnen auch kreativ werden. Fotos, oder Zeichnungen, welche auf den Berufswunsch Bezug nehmen, wären auch willkommen. Herr Peetz erklärt, dass die Bewerbungsanschreiben zu standardisiert wären und letztlich dadurch an Aussagekraft verlören.
- Zeugnisse: Die letzten beiden Schulzeugnisse. Hauptaugenmerk läge auf den Fehlzeiten und den Noten in Physik und den Hauptfächern, aber auch auf Arbeitslehre. Erkennbar positive Tendenzen bezüglich des Ausbildungsberufes sollten erkennbar sein.
- Weitere Anlagen: Zertifikate oder Bescheinigungen von Mitgliedschaften bei, beispielsweise Sportvereinen, der Freiwilligen Feuerwehr, dem THW könnten Hinweise auf Teamgeist, Eigenständigkeit und Kreativität geben.
- Bei einer Bewerbung um einen Praktikumsplatz wären das Anschreiben und der Lebenslauf ausreichend.

Herr Peetz weist darauf hin, dass ca. 95 % der BewerberInnen eine E-Mailadresse angeben. Es käme allerdings nicht selten vor, dass dann die entsprechenden Kontaktdaten fehlerhaft wären. E-Mails kommen nicht an, oder würden nicht abgerufen. Falsche Telefonnummern oder Handynummern und tote Briefkästen sind ebenfalls keine Seltenheit. So kämen die Antworten auf die Bewerbungen nicht immer an.

Das Einstellungsverfahren

Es gibt kein klassisches Assessmentcenter bei der Auto Wichert GmbH.

Herr Peetz lädt die entsprechenden BewerberInnen zunächst zu Einzelgesprächen ein. Diese dauerten i. d. R. zwischen 30 – 45 Minuten. Herrn Peetz sei es wichtig, eine Atmosphäre herzustellen, in der die entsprechenden BewerberInnen ihre Aufregung und Anspannung verlieren können. Das schaffe er zunächst mit Fragen nach allgemeinen Themen, wie beispielsweise Hobbys, Lieblingsfächern in der Schule etc. Während des Gespräches wird innerhalb der entsprechenden Themen und Fragestellung gesprungen. Das sichere einen authentischen Eindruck des Bewerbers, der Bewerberin. Überbegriffe der abgefragten Themen sind: Motivation und Leistungsfähigkeit, Organisation und Planungsfähigkeit, Flexibilität und Initiative, sowie Ausdauer und Geduld, Stressresistenz und Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, oder auch Konzentration, Denken in Zusammenhängen und die Persönliche Planung.

Danach werden die BewerberInnen zum schriftlichen Test gebeten. Dieser sei auf das Berufsfeld abgestimmt. Neben allgemeinbildenden Fragen, werden dort auch Aufgaben aus Mathematik, Physik und dem logischen Denken gestellt. Dieser Test sei kein „K.O.-Kriterium“. Man wolle lediglich wissen, auf welchem Wissensstand der jeweilige Bewerber, die Bewerberin, stehen würde wenn er jetzt Azubi wäre.

Nach dem schriftlichen Teil folgt i. d. R. eine sog. Biegeprobe. Hierbei soll mit einer Spitzzange und einem Messlineal ein Draht in einer bestimmten Stärke in eine vorgegebene Form gebracht werden.

Danach erfolgt eine Einladung zur Probearbeit in einer Werkstatt. Hierbei werde in der Hauptsache Wert auf Pünktlichkeit, Kleidung, Höflichkeit und dem Interesse an der entsprechenden Arbeit gelegt.

Nach diesem Verfahren werde dann eine Empfehlung an die entsprechenden Filialen, oder Werkstätten abgegeben, ob die entsprechenden BewerberInnen geeignet wären, oder eben nicht.

3. Themen & Termine

Themen:

Projekt Inklusion beim HIBB

Nächster Termin

Mo. 08.12.2014, 15 – 17 Uhr