

JETZT GEHT'S AB!

Mach' eine Ausbildung zum PDK!



Wenn du dich dafür interessierst, welche Ausbildung du nach der Schule beginnen kannst und wie du dich erfolgreich bewirbst, dann bist du hier genau richtig.

Berufswahl ist nicht immer leicht. Bei der Ausbildung zum/zur Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau (PDK) sind Eigeninitiative, selbstständiges Arbeiten und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein gefragt. PDKs haben einen

abwechslungsreichen Job: Sie geben Menschen Arbeit, finden die passenden Arbeitskräfte für Unternehmen, koordinieren Personaleinsätze und überprüfen die Arbeitsbedingungen vor Ort. Und dafür brauchst du eine Ausbildung.

Wie die PDK-Ausbildung aussieht und welche Chancen du damit auf dem Arbeitsmarkt hast, haben wir als Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche in dieser Broschüre für dich zusammengestellt.

Viel Spaß beim Lesen!



Irene Schubert

iGZ-Bundesvorstand Bildung



Clemens von Kleinsorgen

Stellv. Leiter iGZ-Fachbereich Bildung und Personal/Qualifizierung

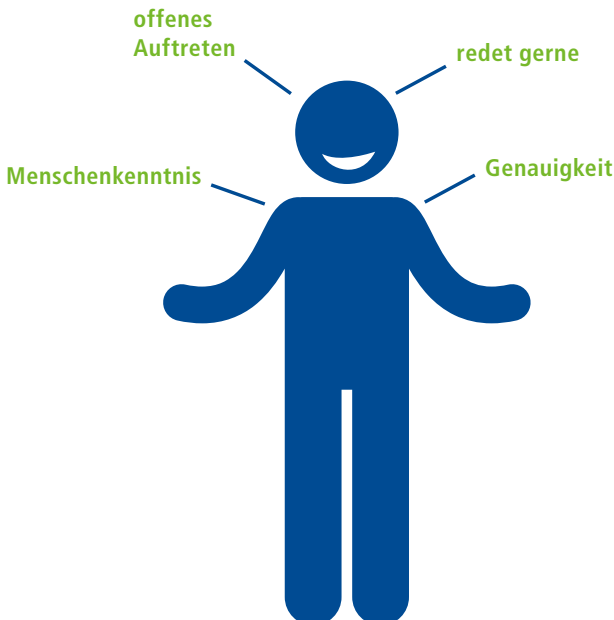
- 4 Welche Voraussetzungen sollten PDK-Azubis mitbringen?
- 5 Was machen Personaldienstleistungskaufleute (PDK)?
- 6 Wieviel verdient ein PDK?
- 7 Warum kommt die duale Ausbildung gut an?
- 8 Was steht bei PDK-Azubis auf dem Stundenplan?
- 9 Was beinhaltet die betriebliche Ausbildung konkret?
- 10 Wer sagt dir beim Thema Arbeitssicherheit, wo's langgeht?
- 11 Wer hilft dir bei der Abschlussprüfung?
- 12 Welche Karrierechancen haben PDK-Azubis?
- 13 Klick' Dich rein!
- 14 Weiterführende Links



Welche Voraussetzungen sollten PDK-Azubis mitbringen?

Weil die PDK-Ausbildung anspruchsvoll ist, haben die meisten Azubis Abitur oder mittlere Reife. Doch wichtiger als die formalen Voraussetzungen sind deine persönlichen Eigenschaften: Da du viel mit Menschen zu tun hast, solltest du ein offenes Auftreten haben und gerne reden. Gute Menschenkenntnis und Genauigkeit sind ebenfalls gefragt.

Die PDK-Ausbildung ist eine klassische duale Ausbildung. Du besuchst also die Berufsschule und kannst das Gelernte direkt im Ausbildungsbetrieb anwenden. Mit einem guten Zeitmanagement schaffst Du das locker! Die Ausbildung dauert drei Jahre. Wenn du fachlich wirklich fit bist, kannst du das Ganze aber auch auf zwei oder zweieinhalb Jahre verkürzen.



Abitur | mittlere Reife

Was machen Personaldienstleistungskaufleute (PDK)?

Während deiner Ausbildung zum PDK arbeitest du in einem Zeitarbeitsunternehmen an der Gewinnung von Personal, der Planung der Einsätze und der Betreuung von Kunden mit. Du lernst viel über unterschiedliche Berufsbilder, suchst nach passenden Einsatzkräften im Mitarbeiterpool und verfasst Stellenanzeigen. Stehen Bewerbungen an, triffst du eine Vorauswahl und bist am Start, wenn Vorstellungsgespräche geführt werden. Daneben führst du nach und nach auch mal ein Feedbackgespräch, organisierst Fortbildungen und erstellst Lohnabrechnungen.

Personaldienstleistungskaufleute haben's raus, sie:

- rekrutieren Personal
- planen Personaleinsätze
- akquirieren Kunden
- vermarkten Dienstleistungen
- wenden das Arbeits- und Tarifrecht an
- fördern Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Damit ist der Arbeitsalltag von PDKs also ganz schön abwechslungsreich.



Wieviel verdient ein PDK?

Als PDK-Auszubildender beginnst du mit einer Vergütung von etwa 800 bis 870 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Im zweiten Ausbildungsjahr können es dann schon zwischen 870 und 940 Euro sein. Im dritten Jahr kannst du mit 1.000 Euro und mehr rechnen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung hängt von deinem Ausbildungsbetrieb ab und wird im Ausbildungsvertrag festgelegt.

PDKs absolvieren ihre Ausbildung in Zeitarbeitsunternehmen. Viele von ihnen sind Mitglied beim Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.), der die Interessen von 3.700 Mitgliedsunternehmen bundesweit vertritt. Der iGZ hat Empfehlungen für die Höhe der Ausbildungsvergütung von PDK-Azubis ausgesprochen. Sie sind zwar nicht bindend, dürfen aber auch nicht deutlich unterschritten werden:

Tarifgebiet WEST

Ausbildungsjahr	1	2	3
EURO	877	944	1.032

Tarifgebiet OST

Ausbildungsjahr	1	2	3
EURO	802	870	956



Warum kommt die duale Ausbildung richtig gut an?

Die duale Ausbildung genießt weltweit einen guten Ruf. Denn eine duale Ausbildung verbindet Theorie und Praxis in effektiver Weise, weil du einen Teil deiner Ausbildung in der Schule und einen Teil im Ausbildungsbetrieb verbringst. Sie dauert in der Regel drei Jahre, kann aber bei guten Leistungen auf bis zu zwei Jahre verkürzt werden. In der dualen Ausbildung beziehst du von Beginn an ein Ausbildungsgehalt.

Den Ausbildungsberuf zum PDK gibt es erst seit 2008. Insgesamt gibt es aktuell 32 Berufsschulen bundesweit, die den PDK unterrichten. Der Berufsschulunterricht findet meistens an zwei Tagen pro Woche statt. Ist die nächste Berufsschule etwas weiter entfernt, besteht die Möglichkeit, Blockunterricht in Anspruch zu nehmen. Dabei besuchst du für zwei bis drei Wochen am Stück eine Berufsschule.



Was steht bei PDK-Azubis auf dem Stundenplan?

Der Rahmenlehrplan der Auszubildenden wird von Lehrern entwickelt und legt fest, welche Lernfelder innerhalb der Ausbildung durch die Berufsschulen vermittelt werden müssen. Er definiert, welche Inhalte in welchem Ausbildungsjahr vermittelt werden sollen. Der Plan berücksichtigt auch die Ausbildung im Betrieb, denn um ein gutes Ausbildungsergebnis zu erzielen, müssen sich Unterrichtsstoff und betriebliche Inhalte ergänzen.

Zu den wesentlichen Schwerpunkten im Ausbildungsrahmenplan gehören zum Beispiel die Themen Personalauswahl und Marketing. Bei der Personalauswahl lernst du, wie du das Potenzial einzelner Bewerber analysierst, du erfährst, wie du Auswahlinstrumente einsetzen kannst und Bewerberprofile dokumentierst. In Sachen Marketing führst du erste Maßnahmen zur Kundenbindung durch und stellst die Kundenzufriedenheit sicher.



Was beinhaltet die betriebliche Ausbildung konkret?

Die Bundesregierung erlässt für jeden Beruf eine Ausbildungsverordnung, die alle Rahmenbedingungen regelt und die Qualität der Ausbildung sichert. Darin befinden sich auch die Inhalte, die dir dein Betrieb während der Ausbildung beibringen muss. So erhältst du beispielsweise Kommunikationstrainings, wirst im Datenschutz geschult und fit in Sachen Personalsachbearbeitung.

Damit das Ganze Struktur hat, erstellt dein Ausbildungsbetrieb einen Plan darüber, wann genau er dir welche Themen vermitteln will. Der Plan berücksichtigt ebenfalls den Berufsschulunterricht. Daneben gibt es in deinem Betrieb einen Ausbilder, der sich intensiv um dich kümmert und dich bis zu deiner Abschlussprüfung begleitet.



Wer sagt dir beim Thema „Arbeitssicherheit“, wo's langgeht?

Da PDKs mit vielen verschiedenen Berufen zu tun haben, spielen die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine große Rolle. Deshalb sind sie auch in der Ausbildungsordnung und im Rahmenlehrplan verankert. So erfährt der Auszubildende zum Beispiel vieles Spannende über Gefährdungsanalysen und erhält Tipps zur Vermeidung von Unfällen im Arbeitsleben.

Damit PDKler wissen, in welchem Beruf auf welche Maßnahmen zu achten ist, bietet die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) ab dem 2. Ausbildungsjahr die vierteilige Seminarreihe „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ an. Viele Ausbildungsbetriebe ermöglichen die Teilnahme an dieser mehrtägigen Schulung in einer der fünf VBG-Akademien. Dabei kannst du dann eine Qualifikation zum Sicherheitsbeauftragten erwerben. Das ist nicht nur für die Firma von Vorteil, sondern auch für dich persönlich.



VBG_Flyer

Wer hilft dir bei der Abschlussprüfung?

Die Industrie- und Handelskammern sind für alle Fragen rund um die PDK-Ausbildung zuständig – angefangen von der Beratung über die Berufswahl bis hin zur Lösung von Problemen bei der Ausbildung. Rechtliche Grundlagen liefern der Rahmenlehrplan für die Berufsschule und die Ausbildungsverordnung für den Ausbildungsbetrieb.

Den Großteil der inhaltlichen Vorbereitung leisten natürlich die Berufsschulen. Aber auch der iGZ hält vielfältige Bildungsangebote für PDK-Azubis in seinem Seminarprogramm für dich bereit. Du kannst also sicher sein: Auf deine Abschlussprüfung zum PDK wirst du bestens vorbereitet!



www.ihk.de

IHK

Welche Karrierechancen haben PDK-Azubis?

Je nach Größe oder Spezialgebiet des Personaldienstleisters, bei dem du deine Ausbildung absolvierst, gibt es interne Aufstiegsmöglichkeiten für dich. Die klassische Karriere verläuft vom Personaldisponenten über den Niederlassungsleiter bis hin zum Regionalleiter. Alternativ kannst du im Vertrieb aufsteigen und zum Beispiel Key Account Manager werden, das heißt, du betreust besonders wichtige Kunden. Außerdem gibt es vielfältige Möglichkeiten aufzusatteln, zum Beispiel über ein Studium in Betriebswirtschaftslehre, Management, Personalwesen, Wirtschaftspsychologie, und, und, und ...

Eines solltest du auf jeden Fall wissen: Als frisch gebackener PDK bist du für alle Herausforderungen im Personalbereich bestens gewappnet!



Klick' Dich rein!

Social Media stehen auf Deiner To-do-Liste ganz oben? Dann informier' Dich auch bei unseren PDK-Botschaftern auf Instagram & Co. über ihre Ausbildung!

Seit 2019 unterstützen die Branchenverbände iGZ und BAP ihre Mitglieder bei der Suche nach Azubis. Herzstück dieser Initiative ist ein Video auf www.pdk-ausbildung.de, in dem die beiden PDK-Azubis Laura und Sergen ihren Ausbildungsberuf vorstellen und dafür auf Facebook und unserem Instagram-Kanal (@pdk_ausbildung) werben. Beide haben inzwischen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Daher haben wir jetzt neue PDK-Azubis ausgewählt, die auf den SoMe-Kanälen für Euch über ihren Arbeitsalltag berichten.



Weiterführende Links



www.ig-zeitarbeit.de/bildung/pdk



www.pdk-ausbildung.de



www.planet-beruf.de



Kontakt

iGZ-Ansprechpartner für den Ausbildungsberuf PDK ist Bettina Richter.

Bitte senden Sie bei Fragen einfach eine E-Mail an pdk@ig-zeitarbeit.de

Außerdem informieren alle Industrie- und Handelskammern auf ihren Internetseiten über den Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“ (IHK).



PEFC-Logo

Klimaneutral-Logo

Die in diesem Text verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.



**Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e. V.**



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL 10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

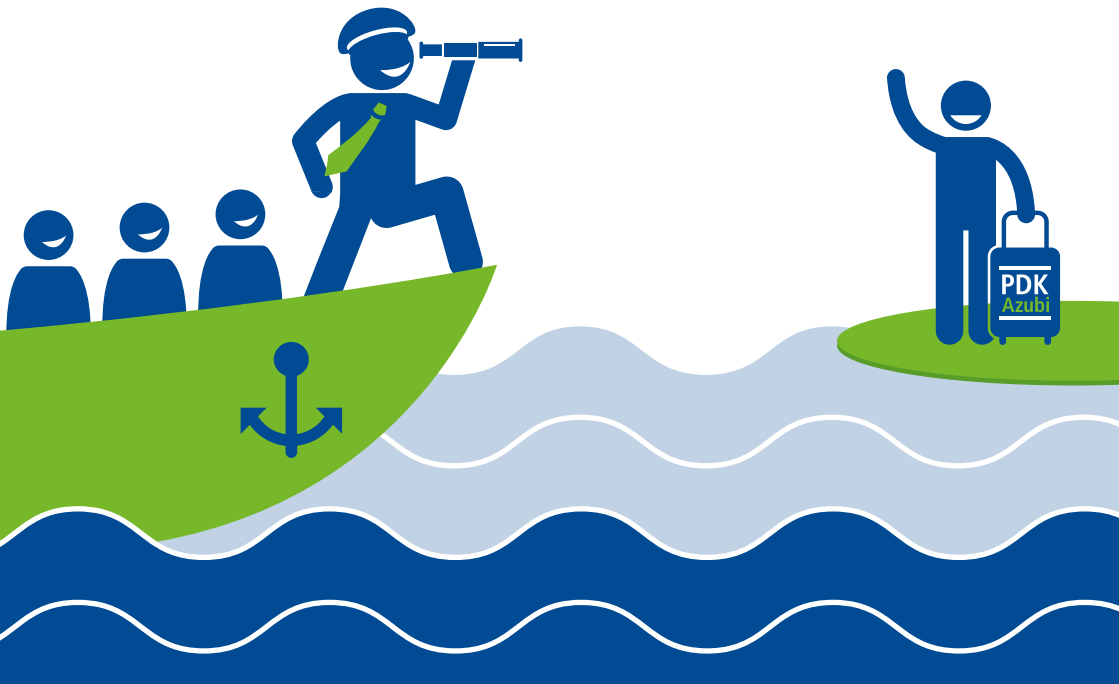
Schumannstr. 17 | 10117 Berlin
Telefon 030 280459-88 | Fax 030 280459-90

info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de



AN BORD DER ZEITARBEIT!

PDK-Auszubildende erfolgreich integrieren



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vorstellungsgespräche sind abgeschlossen und der oder die Auszubildende zum Personaldienstleistungskaufmann/zur Personaldienstleistungskauffrau (PDK) hat seinen bzw. ihren Ausbildungsvertrag unterzeichnet. Doch das Thema Neueinstellung ist damit nicht beendet. Ein sorgfältiges Recruiting reicht nicht aus, um ein gutes Gelingen der Ausbildung zu garantieren. Mit der Entscheidung für einen neuen Azubi geben Sie den Startschuss für einen Prozess, der sich häufig über den Zeitraum eines Jahres erstreckt und als Integrationsprozess oder „Onboarding“ bezeichnet wird.

AÜG-Reform, Konjunkturflaute und Corona-Krise: Noch nie wurde die Zeitarbeitsbranche auf eine derart harte Probe gestellt. In vielen Unternehmen ist der Geschäftsbetrieb massiv eingeschränkt worden – mit einer unsicheren Aussicht auf die weitere Geschäftslage. Was bedeutet das für die betriebliche Ausbildung? Wer sich mit seinem Betrieb in schwierigem Fahrwasser

befindet, befasst sich mit anderen Themen als der mittelfristigen Zukunftsplanung. Und doch wird genau diese Planung über den zukünftigen Erfolg des Unternehmens entscheiden. Daher heißt es: gerade jetzt junge Bewerber möglichst gezielt ansprechen. Zentrale Fragen sind in diesem Zusammenhang: Wie tickt die Generation der nach dem Jahr 2000 Geborenen, also die „Generation Z“? Wo kann ich sie am besten erreichen? Und: Welche Anforderungen haben ihre Vertreter an einen Ausbildungsbetrieb?

In der vorliegenden Broschüre „An Bord der Zeitarbeit“ gehen wir all’ diesen Fragen nach. Gleichzeitig wollen wir ausbildungswillige Zeitarbeitsunternehmen in der aktuell wirtschaftlich schwierigen Situation unterstützen und sie motivieren, ihr Ausbildungsplatzangebot aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu erweitern. Schließlich sind die Auszubildenden von heute unsere Fachkräfte von morgen!



Irene Schubert

iGZ-Bundesvorstand Bildung



Clemens von Kleinsorgen

Stellv. Leiter iGZ-Fachbereich Bildung und Personal/Qualifizierung

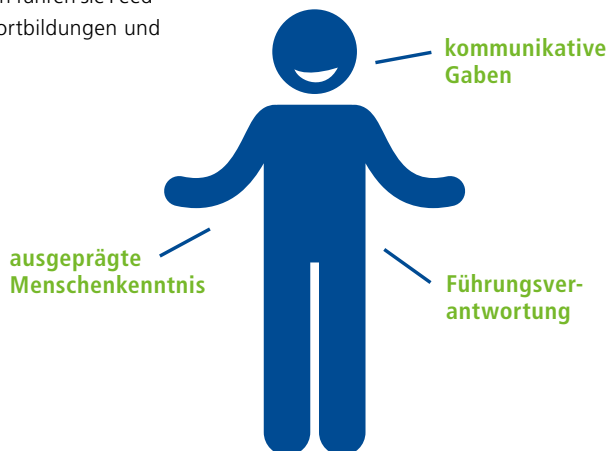
- 4 Was beinhaltet der Ausbildungsberuf zum PDK?
- 5 Wo und wie kann ich PDK-Azubis am besten rekrutieren?
- 6 Wie „ticken“ Bewerber der Generation Z ?
- 7 Was erwarten die Azubis von ihrem Ausbildungsbetrieb?
- 8 Wie kann die soziale Integration des PDK-Azubis Fahrt aufnehmen?
- 9 Wie kann die fachliche Integration erfolgen?
- 10 Welche Bedeutung hat das Networking für die wertorientierte Integration?
- 12 Weiterführende Literatur
- 13 Weiterführende Links
- 14 Kontakt

Was beinhaltet der Ausbildungsberuf zum PDK?

Personaldienstleistungskaufleute tragen eine hohe Verantwortung: Auf der einen Seite sind sie verantwortlich für die Mitarbeiter der Branche und ihren Werdegang. Auf der anderen Seite haben sie die Anforderungen der Kundenbetriebe zu berücksichtigen. Um diesen täglichen Balanceakt erfolgreich zu meistern, bedarf es einer ausgeprägten Menschenkenntnis, kommunikativer Gaben und der Bereitschaft, künftig Führungsverantwortung zu übernehmen. PDKs engagieren sich in der Betreuung von Kunden, der Gewinnung von Personal und der Planung der Einsätze. Im Rahmen der Personalgewinnung verfassen sie Stellenanzeigen und suchen nach passenden Bewerbern im Mitarbeiterpool. Sie treffen eine Vorauswahl und führen Bewerbungsgespräche durch. Daneben führen sie Feedbackgespräche, organisieren Fortbildungen und erstellen Lohnabrechnungen.

Die Bundesregierung erlässt für jeden Beruf eine Ausbildungsverordnung, die alle Rahmenbedingungen regelt und die Qualität der Ausbildung sichert. Darin befinden sich auch die Inhalte, die Ihr Betrieb den PDK-Azubis während der Ausbildung beibringen muss.

Damit das Ganze Struktur hat, erstellen Sie ausgehend vom Ausbildungsrahmenplan, der die Grundlage für die sachliche und zeitliche Gliederung sowie die Zielsetzung der Berufsausbildung darstellt, einen Ausbildungsplan darüber, wann Sie welche Themen vermitteln wollen. Der Plan berücksichtigt auch den Berufsschulunterricht.



Wo und wie kann ich PDK-Azubis am besten rekrutieren?

Heutzutage geht es vor allem darum, junge Bewerber digital einzufangen. So können Berichte über Azubi-Projekte und Firmenveranstaltungen auf der Unternehmenswebsite dazu beitragen, dass sich junge Menschen von einem Arbeitgeber angesprochen fühlen und sich über seine Ausbildungsplätze informieren wollen. Aktuelle Studien zu Azubi-Recruiting-Trends belegen zudem, dass junge Menschen zu 60 Prozent im Beruf nach Erfüllung suchen. Deshalb ist es wichtig, den Nutzen des PDK-Berufs für das Unternehmen und die Gesellschaft herauszustellen.

Ähnlich bedeutsam bei der Entscheidung für ein Unternehmen ist der gute Ruf. Daher studieren junge Talente regelmäßig die anonymen Unternehmensbewertungen, beispielsweise auf kununu.de, zu Fragen, die die Unternehmenskultur, Führung und Work-Life-Balance potenzieller Arbeitgeber betreffen. Nutzen Sie diese Bewertungsportale für sich und fordern Sie Bewerber und Ihre Auszubildenden auf, dort eine Bewertung des Vorstellungsgesprächs beziehungsweise der Ausbildung abzugeben.

Neben den klassischen Anzeigen in Print- und digitalen Medien zählen auch Aktivitäten auf Social-Media-Kanälen zum Marketing-Mix. Laut aktuellen Studien sind soziale Plattformen wie Facebook, Twitter und Instagram die Orte, um Jugendliche im Alter von 15 bis 19 Jahren zu errei-

chen. Also genau die Altersgruppe, die Sie als zukünftige Azubis suchen. Versetzen Sie sich deshalb in Ihre Zielgruppe und posten Sie interessanten Content! Dabei darf es gerne auch mal etwas unterhaltsamer zugehen. Social Media eignen sich optimal, um Ihre Postings zu liken, zu teilen und zu retweeten. So verdoppeln Sie Ihre Reichweite in wenigen Stunden.



Wie „ticken“ Bewerber der Generation Z ?

Die Generation Z („Gen Z“), nach der schwedischen Klima-Aktivistin Greta Thunberg auch „Generation Greta“ genannt, hat in der Regel eine sehr positive Berufsperspektive und weiß, dass sie gebraucht wird. Entsprechend selbstbewusst tritt sie auf. Die Arbeitgeber ihrer Wahl sollen aus Sicht von rund 30 Prozent der jungen Menschen ethisch einwandfreie Arbeitsbedingungen bieten und sich vorzugsweise im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) engagieren. Das heißt, sie sollen nach Möglichkeit gesellschaftliche Verantwortung übernehmen wie sie sich zum Beispiel im sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen, in Beiträgen zum Klimaschutz oder in verantwortungsvoller Personalentwicklung niederschlägt.

Die Auszubildenden selbst wollen ebenfalls einen Mehrwert liefern. Daher sind sinnvolle Aufgaben für sie ebenso wichtig, wie ein wertschätzender Führungsstil und eine gute Integration ins Team. Vertreter der „Gen Z“ streben eine Work-Life-Balance an, also die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dazu passt ihr Bedürfnis nach Freiraum. Flexible Arbeitszeiten kommen ihnen entgegen.

Wichtig ist, sich klarzumachen, dass eine werbende Grundhaltung erforderlich ist, um junge Leute, die nach ihrer Ausbildung die Wahl zwischen vielen Arbeitgebern haben, für sich zu gewinnen. Vertreter der Generation Z, die mit digitaler Kommunikation aufgewachsen sind, schätzen vor allem persönliche Beziehungen. Sie wollen individuell und authentisch angesprochen werden und das Gefühl haben, dass sie mit ihren Stärken und Schwächen gesehen werden. Ihnen geht es nicht darum, sich bestmöglich zu verkaufen, sondern die Ausbildungsstelle zu finden, die am besten zu ihnen passt.



Was erwarten die Azubis von ihrem Ausbildungsbetrieb?

Für die Auszubildenden sagt der erste Tag viel über die grundsätzliche Art und Weise aus, wie man ihnen im Unternehmen begegnet. Sie erwarten ein kollegiales Miteinander und einen offenen Umgang. Planen Sie daher den ersten Tag besonders sorgfältig. Überlegen Sie sich zum Beispiel ein kleines Begrüßungsgeschenk, als Zeichen, dass Sie den Azubi freudig erwarten. Bereiten Sie außerdem eine Information vor, in der Sie Ihren Mitarbeitern den neuen Kollegen vorstellen.

Da der eigene Arbeitsplatz neben der funktionalen noch eine Bedeutung als sicherer Hafen und Rückzugsort hat, sollte er von Beginn an voll ausgestattet bereitstehen. Von hier aus können die jungen Azubis in verschiedene andere Bereiche des Hauses hineinschnuppern. Wichtige Stationen sind dabei die Personalsachbearbeitung und die Lohnbuchhaltung sowie die Bereiche Vertrieb und Recruiting.

Die Auszubildenden haben sich bewusst für eine berufliche Richtung entschieden, bei der es um die Übernahme von Verantwortung geht. Also

übertragen Sie ihnen diese! Lassen Sie sie teilhaben, wenn Sie Bewerbungsgespräche führen. Und ermöglichen Sie Ihren Azubis, eine Vorauswahl bei den Bewerbern zu treffen.

Grundsätzlich haben die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Personaldienstleistungsbranche einen hohen Stellenwert. Als gesetzliche Unfallversicherung der Branche bietet die VBG regelmäßig Seminare zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ speziell für angehende Personaldienstleistungskaufleute an. Danach verfügen die Auszubildenden über eine bessere Kenntnis von Gefährdungssituationen und Schutzmaßnahmen, was gerade in der Zeitarbeit unerlässlich ist.



Wie kann die soziale Integration des PDK-Azubis Fahrt aufnehmen?

Bedenken Sie, dass sich die Auszubildenden in Ihrem Unternehmen mit einem völlig neuen Umfeld vertraut machen müssen. Dabei erfolgt der Umgang mit Vorgesetzten, Zeitarbeitnehmern und Kunden in erster Linie über soziale Kontakte. Das Arbeiten im Team, die Abstimmung mit Kollegen und das Erarbeiten einer eigenen Position im Zusammenspiel der Abteilungen stellen dabei wichtige Elemente dar. Erst wenn der Azubi als Teil der Gemeinschaft akzeptiert wird und ein „Wir-Gefühl“ entwickelt hat, kann von einer erfolgreichen sozialen Integration gesprochen werden.

Damit das gelingen kann, laden Sie Ihre Auszubildenden am besten schon vor dem ersten Arbeitstag zu einem Schnuppertag oder einer

Einführungswoche ein. Das fördert den Zusammenhalt, die Teilnehmer lernen sich jenseits des Schreibtisches kennen und die neuen Auszubildenden bauen Vertrauen auf.

Inhalte können sein:

- Persönliche Vorstellung der Geschäftsführung
- Tag der offenen Tür mit Betriebsrundgang – auch für Eltern der Azubis
- Vermittlung von Regeln und Sicherheitsunterweisungen
- Unternehmensvorstellung
- Gemeinsames Mittagessen
- Unternehmensrallye
- Teambuilding-Maßnahmen
- Stadtrundfahrt



Wie kann die fachliche Integration erfolgen?

Damit Ihr/e Auszubildende/r fit wird, ist er zunächst nur als „Zaungast“ bei wesentlichen Arbeitsschritten wie Bewerbungsgesprächen, Telefonaten zur Neukundenakquise und Vertragsabschlüssen dabei, wird aber nach und nach mit der Bearbeitung eigener Aufgaben betraut. Diese Schritte unterstützen Sie durch entsprechende Informationen und Hinweise, die zu einem besseren Verständnis der Abläufe führen.

Von besonderer Bedeutung ist die richtige Dosierung von Aufgabenmenge und Komplexität, da sonst leicht die Gefahr der Über- beziehungsweise Unterforderung entsteht. Durch Feedbackgespräche können Sie hier das richtige Maß finden.

Stellen Sie sicher, dass der Auszubildende Schulungen am Arbeitsplatz und externe Weiterbildungen in einem ausgewogenen Verhältnis nutzen kann. Zielvereinbarungen können dazu beitragen, dass der Azubi Ihre Erwartungen besser in Erfahrung bringt und weiß, wie seine Arbeit von außen wahrgenommen wird. Ferner geben sie dem Neuzugang Gelegenheit, erste Erfolge zu erzielen und eine solide Grundlage für die Entscheidung zu schaffen, ob eine Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung für beide Seiten sinnvoll ist.



Welche Bedeutung hat das Networking für die werteorientierte Integration?

Bis der Auszubildende sich ein realistisches Bild von den Zielen und Werten des Unternehmens machen kann, vergehen in der Regel Monate. Der neue Mitarbeiter lernt erst nach und nach, sich in die bestehende Struktur einzufügen und Zusammenhänge zu verstehen. Seine Eindrücke verdichten sich zu einem Gesamtbild und Abläufe, die zunächst unklar erschienen, bekommen einen Sinn. Kommunizierte Werte werden mit dem Verhalten der Mitarbeiter verglichen. Dabei können bestimmte Fertigkeiten aus dem Bereich des Networkings hilfreich sein:

PEERGROUPS

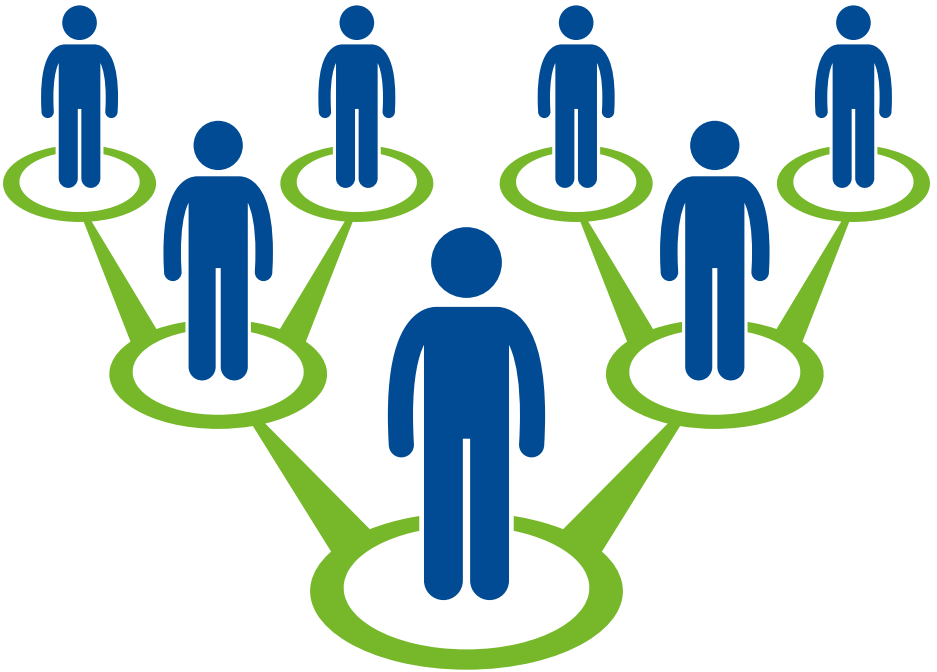
Geben Sie dem Azubi Gelegenheit, sich mit Gleichgesinnten zu treffen. Einführungsveranstaltungen können als Ausgangspunkt für den Erfahrungsaustausch dienen.

ABTEILUNGSDURCHLÄUFE

Der Azubi lernt Bereiche und Abteilungen kennen, die in Zusammenhang mit seinem Aufgabengebiet stehen. Ziel ist es, die eigene Aufgabe innerhalb der Prozesskette besser einordnen zu können.

KUNDENBESUCHE

Indem der Nachwuchs auch die Kunden näher kennenlernt, geben Sie ihm Gelegenheit, Zusammenhänge besser zu verstehen und aus dem Blickwinkel des Kunden zu betrachten. Anforderungen aus dem Mund des Kunden haben eine höhere Bedeutung, als wenn sie nur über Dritte vermittelt werden.



Weiterführende Literatur

Personalwirtschaft 07/2020:
Generation Lockdown. Wie
Unternehmen jungen Talenten
jetzt Perspektiven bieten.



Onboarding. Als Führungskraft neue
Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und
integrieren.

Brenner, Doris. ISBN-13: [978-3658306731](#)



IHK-Magazin
Wirtschaftsspiegel 7-8/2020:
Da sein, wo der Nachwuchs ist.



Onboarding – Neue Mitarbeiter integrieren.

*Moser, Klaus, Soucek, Roman, Galais,
Nathalie, Roth, Colin.*

ISBN-13: [978-3801728496](#)

Weiterführende Links



www.ig-zeitarbeit.de/bildung/pdk



www.pdk-ausbildung.de



www.planet-beruf.de



Kontakt

iGZ-Ansprechpartner für den Ausbildungsberuf PDK ist Bettina Richter.

Bitte senden Sie bei Fragen einfach eine E-Mail an pdk@ig-zeitarbeit.de

Außerdem informieren alle Industrie- und Handelskammern auf ihren Internetseiten über den Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“ (IHK).



PEFC-Logo

Klimaneutral-Logo





**Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e. V.**



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL 10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstr. 17 | 10117 Berlin
Telefon 030 280459-88 | Fax 030 280459-90

info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de

