

Lehrlingssuche-Potenzialcheck

Vom klaren Anforderungsprofil über jugendgerechte Ansprache und Schnuppertag bis zur verlässlichen Einarbeitung.

Ein kurzer Lebenslauf sagt wenig darüber, wie jemand lernen wird.

Für wen ist diese Arbeitshilfe gedacht?

Für Ausbildungsbetriebe, KMU, Führungskräfte und Ausbilder:innen, die Lehrlinge fair auswählen und von Beginn an gut begleiten möchten.

1 Prüfen

2 Besprechen

3 Festlegen

So nutzen Sie den Check

Gehen Sie die Fragen gemeinsam mit den Personen durch, die den Arbeitsalltag und die Entscheidung verantworten. Markieren Sie nicht nur Ja oder Nein: Notieren Sie auch, wer bis wann den nächsten Schritt übernimmt.

Hinweis: Diese Arbeitshilfe dient der Orientierung und ersetzt keine individuelle Rechts-, Datenschutz- oder Organisationsberatung.

CHECK 1

Potenzial vor der Ausschreibung definieren

Bei Jugendlichen zählen Interesse, Lernverhalten und praktisches Erproben oft stärker als lange Berufserfahrung. Dafür braucht es vorab klare, beobachtbare Kriterien.

☐	Ist beschrieben, welchen praktischen Nutzen die Lehrstelle im Betrieb erfüllt?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

☐	Sind schulische Voraussetzungen von entwickelbaren Kompetenzen getrennt?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

☐	Ist festgelegt, woran Interesse, Lernbereitschaft, Zuverlässigkeit und Zusammenarbeit erkennbar werden?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Ist die Stellenanzeige verständlich, konkret und frei von unnötigem Fachjargon?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Werden regionale Schulen, persönliche Kontakte und passende Lehrstellenbörsen aktiv einbezogen?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Ist geklärt, wer Jugendlichen und Erziehungsberechtigten Fragen verlässlich beantwortet?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

Tipp: Formulieren Sie Kriterien als Verhalten. 'Fragt nach und setzt Feedback um' ist aussagekräftiger als 'wirkt motiviert'.

CHECK 2

Kennenlernen und Ausbildungsstart gestalten

Gespräch und Schnuppertag sollen keine Prüfungsshow sein. Sie sollen zeigen, wie Lernen, Zusammenarbeit und der reale Arbeitsalltag zusammenpassen.

☐ Erhalten alle Jugendlichen dieselben verständlichen Kernfragen und Aufgaben?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Ist der Schnuppertag altersgerecht, sicher, begleitet und rechtlich geprüft?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Beobachten Ausbilder:innen Lernverhalten, Fragen und Umgang mit Rückmeldung statt nur Tempo?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Wird der tatsächliche Arbeitsalltag inklusive Zeiten, Anforderungen und Teamkultur gezeigt?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Sind Ausbilderrolle, Lernziele, Ansprechpersonen und Feedbacktermine vor dem Start geklärt?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Ist ausgeschlossen, dass KI allein über Ranking, Ausschluss oder Auswahl entscheidet?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

Die Auswahl bleibt menschlich und nachvollziehbar. Technik kann organisieren oder unterstützen, ersetzt aber keine faire Beurteilung des Potenzials.

Vier Schritte zur nächsten Lehrlingssuche

1	Profil schärfen Legen Sie drei Muss-Kriterien und drei entwickelbare Kompetenzen fest.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
2	Ansprache vereinfachen Erklären Sie Tätigkeit, Lernchancen, Arbeitszeiten, Bewerbungsweg und Kontakt in klarer Sprache.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
3	Praxis erleben Planen Sie Gespräch und Schnuppertag mit denselben beobachtbaren Kriterien für alle.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
4	Einstieg sichern Vereinbaren Sie Ausbilderrolle, Lernplan, Feedbackrhythmus und Unterstützung im Team.	Verantwortlich: _____ Termin: _____

Wer Potenzial erkennen will, muss Jugendlichen zeigen, wie sie im Betrieb lernen und wachsen können.

Kostenloses Orientierungsgespräch

Wenn Sie die Ergebnisse einordnen oder daraus einen tragfähigen Recruiting-Schritt entwickeln möchten, finden Sie weitere Informationen auf bewerbungcoach-neumayer.at.

Transparenzhinweis: Diese Arbeitshilfe wurde mit KI-Unterstützung gestaltet und fachlich strukturiert. Aussagen und Entscheidungen sind durch Menschen zu prüfen.