

# Verbände

Das Fachmagazin  
für die Führungskräfte  
der Verbände

# report

AUSGABE 01  
FEBRUAR/MÄRZ 2021  
25. Jahrgang



# STRATEGISCHE ALLIANZEN IN DER VERBANDSWELT

**VERBÄNDEREPORT GESPRÄCH**  
Kooperationspraxis in der  
Chemiebranche

**SCHWERPUNKT**  
Gemeinsame Sache machen

**DGVM-UMFRAGE**  
Verbandstrends 2021

**VERBAND & TAGUNG**  
Digitale und hybride Formate  
auf Erfolgskurs





# EMPFEHLUNGSMARKETING FÜR DIE AUSBILDUNG

Ausbildungsradar – die Talentsharing-Plattform für Mitgliedsunternehmen

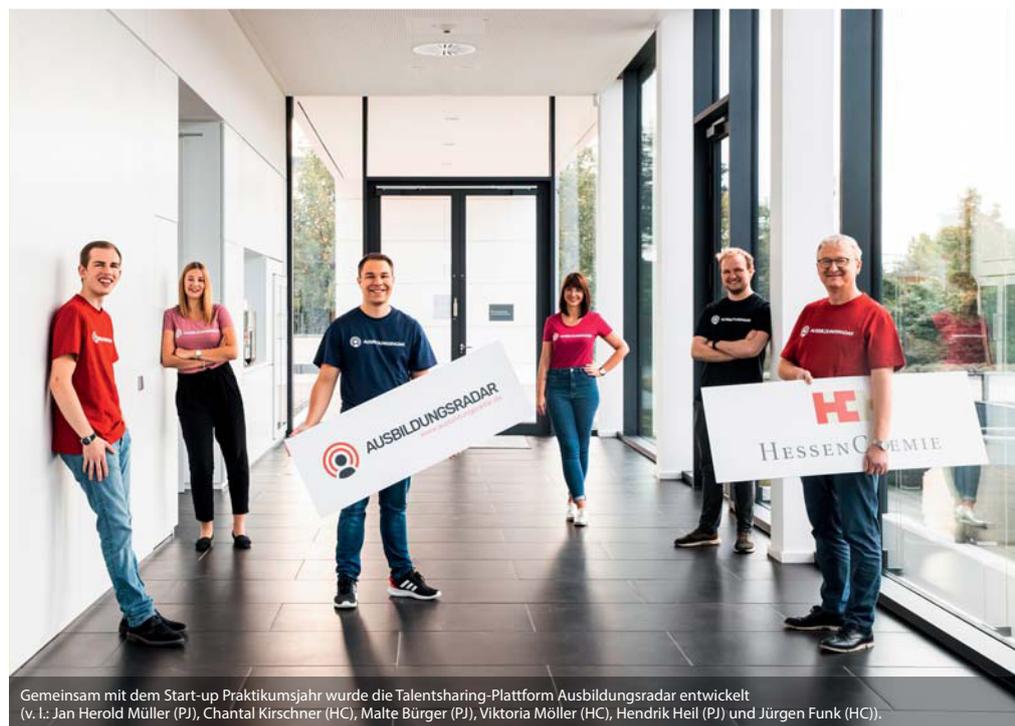
Der Arbeitgeberverband HessenChemie aus Wiesbaden hat gemeinsam mit dem Start-up Praktikumsjahr eine Talentsharing-Plattform entwickelt, um dem Nachwuchskräftemangel in der chemisch-pharmazeutischen Industrie entgegenzuwirken. Ziel der Plattform: ausbildungswillige Talente innerhalb der Mitgliedsunternehmen eines Verbandsnetzwerks halten und diesen zum Wunschberuf verhelfen. Und dies, obwohl sie aus Kapazitätsgründen von einem Unternehmen zunächst eine Absage erhalten haben. Die Initiatoren wollen mit dem Ausbildungsradar die duale Ausbildung insgesamt stärken. Deshalb sollen in Zukunft auch andere Verbände von der Neuentwicklung profitieren können.

Jürgen Funk

Die Frage, wie geeignete Nachwuchskräfte für die duale Berufsausbildung gewonnen werden können, ist nicht neu – Unternehmen suchen seit Langem, zuletzt bei der nun auf den Arbeitsmarkt drängenden Generation Z, Wege für die passende Ansprache junger Talente. Berufsorientierung, Nachwuchsmarketing und Ausbildungsthemen sind daher Aufgaben, die Verbandsmitarbeiter früher oder später beschäftigen – meist sogar branchenübergreifend mit anderen Verbänden. Auch bei HessenChemie nimmt dieser Dreiklang einen wichtigen Stellenwert in der Verbandsarbeit ein. Die Basis bildet der seit 2003 bestehende Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“, der mehrfach verlängert und weiterentwickelt wurde. Bestens ausgebildete Facharbeiter sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Branche nämlich unverzichtbar. Die Chemie-Arbeitgeberverbände unterstützen ihre Mitgliedsunternehmen daher auch mit der Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt“ ([www.elementare-vielfalt.de](http://www.elementare-vielfalt.de)). Nun kommt ein neues Tool aus Hessen hinzu: der Ausbildungsradar! ([ausbildungsradar.de/hessenchemie](http://ausbildungsradar.de/hessenchemie)).

### EINE ANFORDERUNG AUS DER PRAXIS

Als großes Unternehmen genießt Merck in Darmstadt einen guten Ruf und bekommt dementsprechend viele Bewerbungen. „Das kann schon mal hoch bis auf 4.000 Bewerbungen gehen“, sagt Holger Hiltmann, Leiter der kaufmännischen Ausbildung und außerdem



Gemeinsam mit dem Start-up Praktikumsjahr wurde die Talentsharing-Plattform Ausbildungsradar entwickelt (v. l.: Jan Herold Müller (PJ), Chantal Kirschner (HC), Malte Bürger (PJ), Viktoria Möller (HC), Hendrik Heil (PJ) und Jürgen Funk (HC)).

zuständig für Ausbildungsmarketing und -recruiting. Wenn jedes Jahr die ca. 200 Ausbildungsstellen besetzt sind, beginnt für Hiltmann die Phase, die er am wenigsten mag: Absagen verschicken. „Wir erhalten jedes Jahr viele sehr gute Bewerbungen. Viele Bewerber und Bewerberinnen sind durchaus für eine Ausbildung in der Chemiebranche geeignet, können hier aber, aufgrund der limitierten Kapazitäten, keine Ausbildung beginnen. Als Merck senden wir so knapp 3.800 „Negativ-Botschaften“ an die Schüler und Schülerinnen in Darmstadt und Umgebung.“ Auf der anderen Seite gibt es kleine und mittelständische Unternehmen in der Region, die

noch händierend geeignete Bewerber suchen. Diese sieht Hiltmann nicht als Konkurrenz. Vielmehr müsse man zusammenarbeiten, um duale Ausbildungen auch zukünftig zu stärken.

„Wir haben uns deshalb darüber ausgetauscht, wie wir die ‚Silber- und Bronzesieger‘ im Ausbildungsmarkt halten können, sodass sie nicht in ein Studium oder andere Berufe abwandern“, erklärt Dirk Meyer, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes HessenChemie. Zusammen mit einer Gruppe von engagierten Ausbildungsleitern und Verbandsmitarbeitern wurde nach einer pragmatischen Lösung für das Problem gesucht. Das mit dem Hessischen Gründerpreis ausge-



Schüler können trotz Absage ihren Traumberuf in der Chemie finden – dank Empfehlung über den Ausbildungsradar!

zeichnete Start-up „Praktikumsjahr“ wurde als Partner gewonnen und schließlich damit beauftragt, eine DSGVO-konforme Talentsharing-Plattform zu entwickeln. Die wichtigste Anforderung: Sie muss in bereits bestehende Recruitingprozesse der Unternehmen ohne Mehraufwand integrierbar sein, damit die Weiterempfehlung geeigneter Kandidaten an andere Mitglieder einfach und ohne großen zusätzlichen Aufwand erfolgen kann.

### DIE DYNAMIK EINES START-UPS

Der „Ausbildungsradar“ ist bereits das dritte Produkt des Start-ups Praktikumsjahr. Ihren Ursprung haben die Start-up-Un-

ternehmer Malte Bürger, Hendrik Heil und Jan Herold Müller mit dem Praktikumsjahr in Fulda. Insgesamt 800 Praktikanten und Praktikantinnen sind auf der Plattform Praktikumsjahr registriert, für welche die Recruiting-Spezialisten 2018 auch den hessischen Gründerpreis erhalten haben.

Die neue Anwendung, die gemeinsam mit HessenChemie entwickelt wurde, ist für die drei Gründer ein besonderer Grund zur Freude und eine hervorragende Ergänzung. „Wir sind stolz, dass wir neben der Praktikumsjahr-Plattform nun ein weiteres Produkt ins Portfolio aufnehmen können, das in Zukunft auch von anderen Verbänden genutzt werden kann,

um die Ausbildung in den Regionen zu stärken“, betont Malte Bürger, der sich als Key-Account-Manager besonders um HessenChemie kümmert.

Aufgrund der begrenzten Anzahl an Ausbildungsplätzen müssten, wie am Beispiel von Merck gezeigt, größere Unternehmen häufig auch für eine Ausbildung geeignete Kandidaten ablehnen. „Diese potenziellen Auszubildenden haben in der Regel einen erfolgreichen Einstellungstest absolviert und sind für einen Ausbildungsberuf geeignet. Sie können nun über den Ausbildungsradar an andere Verbandsmitglieder empfohlen werden“, betont Jan Herold Müller,



# AUSBILDUNGSRADAR

der unter anderem für das Marketing zuständig ist.

„Genau genommen war die Entwicklung des Ausbildungsradars kein langer Weg. Nachdem erst einmal die Idee geboren war, haben wir gemeinsam im Austausch mit Mitgliedsunternehmen eine Plattform entwickelt, die für alle Seiten nur Vorteile bietet“, erklärt Hendrik Heil, der für die Entwicklung zuständig war. „Wir haben gemeinsam mit Unternehmens- und Verbandsvertretern ein Lastenheft erarbeitet, das dann kontinuierlich in einem agilen Verfahren abgearbeitet wurde. In regelmäßigen Jour-fixe-Terminen wurden neue Ideen aufgegriffen und der weitere Fortgang des Projektes besprochen. Zu den jeweiligen Meilensteinen haben wir uns wieder mit den Betriebspraktikern aus den Ausbildungsunternehmen rückgekoppelt“, so Heil.

Schon ein halbes Jahr später stand die Plattform und die Mitgliedsunternehmen wurden zu drei digitalen Infoveranstaltungen einladen. Das Motto „Aus der Praxis für die Praxis“ zeigt sich in allen Funktionen und Abläufen. Deshalb kam die Präsentation auch gut an.

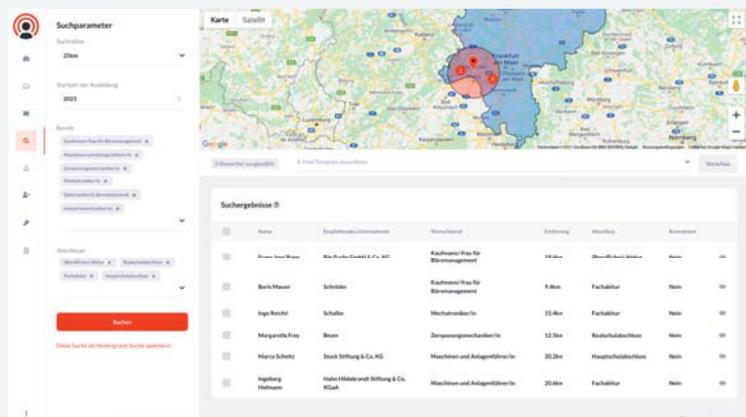
„Wir freuen uns darüber, dass sich wenige Wochen nach dem Start bereits ein Drittel der ausbildenden Firmen registriert haben“, betont Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer. Mit dabei sind Dax-Konzerne wie Merck und Fresenius, aber auch mittelständische Unternehmen wie zum Beispiel HEWI (Bad Arolsen), Engelhard Arzneimittel (Niederdorfelden) oder Biotest (Dreieich).

## EMPFEHLEN IST BESSER ALS ABSAGEN

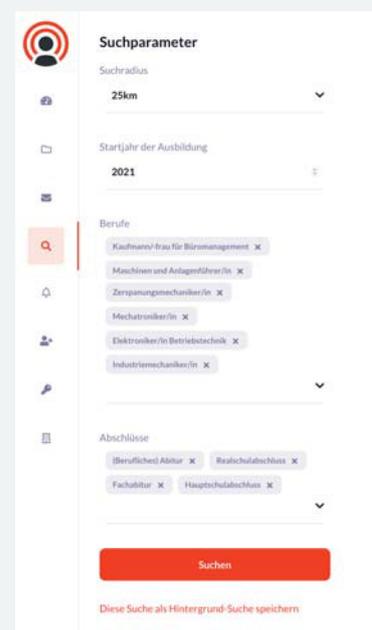
Die Vorteile der Plattform ergeben sich auf beiden Seiten des Bewerbungsprozesses. Unternehmen können geeignete und an der Branche interessierte Kandidaten zeiteffizient kontaktieren und im Idealfall direkt zu einem Bewerbungsgespräch einladen. Zusätzlich wird im Falle einer Absage das Image des Unternehmens gestärkt, denn die Bewerber und Bewerbe-



Der Erklärfilm für Verbände ist unter [www.ausbildungsradar.de/produkt](http://www.ausbildungsradar.de/produkt) abrufbar.



Über die Suchfunktion können Unternehmen die Anforderungen an die künftigen Bewerber exakt eingrenzen und so geeignete Kandidaten finden.



Empfehlen statt absagen: Bewerber, die im „Ausbildungsradar“ registriert sind, haben bereits ihre Eignung nachgewiesen und können direkt zum Interview eingeladen werden.

rinnen erhalten mit einer Absage jetzt auch einen exklusiven Einladungslink für den Ausbildungsradar. Damit melden sie sich ohne großen Zeitaufwand im System an und können danach von anderen Mitgliedsunternehmen in der Nähe ihres Wohnortes gefunden und gezielt angesprochen werden. Der Recruitingprozess wird somit optimiert – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Als zentrale Anlaufstelle für Bewerber, Eltern und Unternehmen wurde zusätzlich eine eigene Informationsseite im Internet aufgebaut. Hier gibt es Antworten auf wichtige Fragen: Wie ist der Ablauf beim Ausbildungsradar? Wie können Schüler von Unternehmen gefunden werden? Wer steckt dahinter und welche weiteren Möglichkeiten gibt es? Neben den Texten entstanden lustige und bunte Erklärfilme, die den Ausbildungsradar verständlich und unterhaltsam vorstellen.

Die Mitgliedsunternehmen wurden zusätzlich mit Flyern und Mustertexten für den operativen Betrieb unterstützt. Für die ersten Unternehmen, die sich anmelden, gab es zudem das Angebot eines persönlichen Onboardings. Auf Fragen und Best-Practice-Ansätze zum Ausbildungsradar konnte in einem 30-minütigen Call persönlich eingegangen werden.

Unternehmen, die qualifizierten Kandidaten kapazitätsbedingt absagen müssen, können diese nun in die Talentsharing-Plattform Ausbildungsradar einladen. Firmen, die wiederum noch dringend Bewerber suchen, können mit den bereits getesteten Talenten direkt über einen standardisierten Prozess Kontakt aufnehmen. Im besten Fall können die Bewerber einen verkürzten Bewerbungsprozess durchlaufen, wovon schließlich alle profitieren.

### VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN

- Einfache Integration der Plattform
- Image nachhaltig stärken
- Fachkräftemangel aktiv entgegenwirken
- Ausbildung in der Region fördern
- Ausbildungsplätze besetzen



## HESSEN CHEMIE

### ARBEITGEBERVERBAND CHEMIE UND VERWANDTE INDUSTRIEN FÜR DAS LAND HESSEN E. V.

Der Arbeitgeberverband HessenChemie hat ein breites Fundament von 310 Mitgliedsunternehmen mit 105.000 Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Etwa 80 Prozent der Unternehmen können dem Mittelstand zugerechnet werden. Der Arbeitgeberverband vertritt seit seiner Gründung 1947 die branchenspezifischen arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen seiner Mitgliedsunternehmen. Stehen Tarifverhandlungen an, zieht er mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) im Netzwerk der Chemiearbeitgeber an einem Strang. 2010 wurde HessenChemie von der DGVM e. V. zum „Verband des Jahres“ gekürt.

→ [www.hessenchemie.de](http://www.hessenchemie.de)

## VERBÄNDE ALS PROBLEMLÖSER

Holger Hiltmann, der ursprüngliche Ideengeber der Talentsharing-Plattform, ist seinem Arbeitgeberverband dankbar für die Umsetzung: „Es ist ein wirklich gutes Produkt geworden. Für alle Herausforderungen, wie Datenschutz und Matching, wurden einfache und trotzdem verlässliche Lösungen gefunden. Vor allem die einfache Einladungsfunktion funktioniert sehr gut für uns. Die Absagen werden automatisch per Mail versendet und die Einladungslinks können unkompliziert in die Serienmail eingebaut werden.“ Im Bereich der Elektroniker/Elektronikerinnen sucht Hiltmann selbst aktiv nach empfohlenen Talenten. „Die eingerichteten Hintergrundsuchen benachrichtigen uns, sobald sich ein für uns interessanter Bewerber registriert. So

gibt es auf der Plattform ein aktives Geben und Nehmen, das gefällt mir sehr gut.“

Von Anfang an waren sich der Arbeitgeberverband HessenChemie und das Start-up Praktikumsjahr darüber einig, dass das gemeinsam entwickelte Produkt auch anderen Verbänden und ihren Mitgliedsunternehmen angeboten werden soll. Mit dem Ausbildungsradar können Verbände die Fachkräftesicherung ihrer Branche unterstützen und die duale Ausbildung insgesamt stärken. Darüber hinaus erhalten die Mitgliedsunternehmen einen Zusatznutzen, der ihnen Zeit und Geld spart. ■

### Weiterführende Informationen:

→ [ausbildungsradar.de/hessenchemie](https://ausbildungsradar.de/hessenchemie)

### Video für Verbände

→ [youtube.com/watch?v=D1-MR35sDKY](https://youtube.com/watch?v=D1-MR35sDKY)

## AUTOR

### JÜRGEN FUNK



studierte Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Berufs- und Betriebspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg. Er ist Geschäftsführer für Verbandskommunikation und Bildungspolitik

beim Arbeitgeberverband HessenChemie und Mitglied in verschiedenen Bildungsgremien auf Landes- und Bundesebene. Zudem ist er Geschäftsführer des Arbeitskreises SCHULEWIRTSCHAFT Wiesbaden-Rheingau-Taunus. Die JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain unterstützt er ehrenamtlich als Aufsichtsratsmitglied und Mentor für Jugendliche. 2015 erschien das von ihm und Nora Hummel herausgegebene FAZ Buch: „Gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit – Das Erfolgsmodell JOBLINGE“.

# WORKSHOPS für VERBÄNDE

## Sponsoringkonzepte für Institutionen und Verbände

Wie Sie strategische Sponsoring-Partnerschaften kreieren, die Ihren Bedürfnissen entsprechen.

- » Mittwoch, 10. März // 10.00 – 11.00 Uhr
- » Mittwoch, 17. März // 10.00 – 11.00 Uhr
- » Mittwoch, 24. März // 10.00 – 11.00 Uhr
- » Mittwoch, 31. März // 10.00 – 11.00 Uhr

612 € zzgl. MwSt.

## Sponsoren-Akquise für Institutionen und Verbände

Von der Kontaktrecherche bis zum Vertragsabschluss.

- » Mittwoch, 10. März 2021 // 14.00 – 15.00 Uhr
- » Mittwoch, 17. März 2021 // 14.00 – 15.00 Uhr
- » Mittwoch, 24. März 2021 // 14.00 – 15.00 Uhr
- » Mittwoch, 31. März 2021 // 14.00 – 15.00 Uhr

612 € zzgl. MwSt.

[www.art-of-business.eu/workshops](http://www.art-of-business.eu/workshops)

**THE BUSINESS  
OF BUSINESS**