

Ihre Ansprechpartner

bei der Suche nach kompetenten Mitarbeitern

...für Ausbildungs-
bewerber im Alter
bis 25 Jahre



Nadja Brauer
Tel. 02821-97911920
Nadja.brauer@tbh-kleve.de



Jörg Verheyen
Tel. 02821-97911920
Joerg.verheyen@tbh-kleve.de



Heike de Viet
Tel. 02821-97911912
Heike.de.viet@tbh-kleve.de



Michael Fleskes
Tel. 02821-97911922
Michael.fleskes@tbh-kleve.de



Rita Frank
Tel. 02821-97911922
Rita.frank@tbh-kleve.de



Sylvia Fischer
Tel. 02821-97911921
Sylvia.fischer@tbh-kleve.de



Klaus Degen
Tel. 02821-97911921
Klaus.degen@tbh-kleve.de



Tanja van Dyck
Tel. 02821-97911911
Tanja.van.dyck@tbh-kleve.de

...für Arbeitssuchende im Alter
über 25 Jahre

Theodor-Brauer-Haus
Berufsbildungszentrum Kleve e.V.
Fallmanagement
Nebenstelle Bleichen
47533 Kleve

Tel. 02821-979119-0
Fax 02821-97911925

Mail:
poststelle@tbh-kleve.de

Internet: www.tbh-kleve.de

Anfahrt:



Wir über uns

Das Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e.V. (TBH) ist ein modernes Bildungsunternehmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Mit seinen Standorten im Nordkreis Kleve versteht es sich als ein kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen und erbringt damit zugleich einen Beitrag zur regionalen, zukunftsorientierten Wirtschaftsförderung.

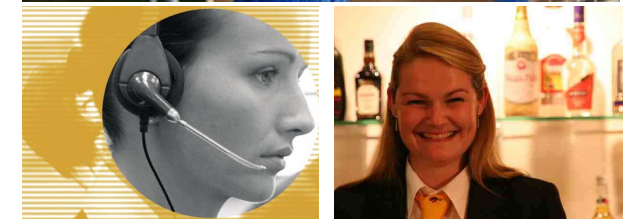
Das Besondere: Unter einem Dach werden bei uns unterschiedlichste Zielgruppen mit sehr passgenauen Bildungsangeboten bedient. Das TBH ist in ein enges Netzwerk von Kooperationen mit Unternehmen, Innungen, Hochschulen und Verbänden eingebunden.



**Wir sind zertifiziert nach
AZWV und ISO 9001-2009**



Kundenmodul K1
Arbeitsplatzsuche



Qualifizierte Mitarbeiter für Ihr Unternehmen



Unser Standort, Bleichen 43 in
Kleve, gleich hinter der Stadthalle

Kompetent und vertrauenswürdig

Das Theodor-Brauer-Haus ist ein Vermittler zwischen den verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt. Es bietet Hilfestellung für Arbeitgeber und Arbeitssuchende.

Wie sieht das konkret aus?

Speziell im Fallmanagement ist flexibles und schnelles Handeln nah an den Anforderungen der Arbeitgeber und Arbeitssuchenden unabdingbar. Personalfachliche Kompetenz ist für den Dialog mit Arbeitgebern ebenso wichtig wie ein aktuelles Instrumentarium zur Bewerberauswahl.

Das Bewerberprofil

Zum Profiling der Arbeitssuchenden gehören neben den fachlichen Qualifikationen auch die persönlichen Merkmale, die meist über die Nachhaltigkeit einer Einstellung entscheiden. Dazu gehört auch die Erfüllung möglicher Rahmenbedingungen wie Mobilität oder die Bereitschaft zu Schicht- und Wochenendarbeit.

Das Anforderungsprofil

Je genauer die Personalanfrage, desto präziser können unsere Fallmanager geeignete Bewerber vorschlagen. So werden Fehlbesetzungen und Fluktuation vermieden, die den Arbeitgeber neben Zeit und Geld auch Ansehen kosten können. Durch Nutzung unseres Servicepaketes können Unternehmen Kosten und Zeit für die Personalbeschaffung stark senken. Statt einer Flut von Bewerbungen, die gesichtet und ausgewertet werden müssen, erhalten Sie eine Vorauswahl an geeigneten Bewerbern, die die gewünschten Voraussetzungen erfüllen.



Wir haben die Lösung für Ihr Personalproblem!



Die Auswahl

Der Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Bewerberprofil führt zu einer Auswahl geeigneter Bewerber. Dieser Vorgang wird im ersten Schritt mit Hilfe einer Datenbank durchgeführt, in der alle Profile gespeichert sind und automatisiert selektiert werden. Diese Auswahl wird vom Fallmanager gesichtet und hinsichtlich der tatsächlichen Eignung und unter Ausschluss von Vermittlungshemmnissen stärker eingegrenzt.

Durch Kenntnis der Unternehmenskultur wird der Fallmanager die Bewerber benennen, die neben fachlichen und persönlichen Anforderungen auch ins Unternehmen passen.

In dieser Feinabstimmung liegt der Qualitätsunterschied zu vielen Wettbewerbern.



Vorstellung und Bewerberauswahl

Ein Vorstellungsgespräch oder -runde kann vom Fallmanager fachlich begleitet werden. Dies dient häufig der Präsentation der Bewerber, die es nicht gewohnt sind, mit dieser ungewohnten Situation umzugehen. Auf der anderen Seite

benötigen Arbeitgeber oft Beratung bei fachlich gleich starken Bewerbern. Der Fallmanager kann Kriterien und häufig Informationen über Bewerber liefern, die aus den Unterlagen nicht unmittelbar erkennbar sind.

Erprobung und Konfliktbewältigung

Besonders bei Berufsanfängern empfiehlt sich eine Erprobungsphase vor Abschluss eines Arbeitsvertrages. Diese kann mit dem Fallmanager unter Einhaltung der gesetzlichen Auflagen vereinbart werden.

Bei aller Sorgfalt in der Vermittlung kommt es mitunter zu Missverständnissen zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber. Zur Sicherung der Beschäftigung endet die Aufgabe des Fallmanagers nicht mit der Einstellung. Vielmehr wird er das Arbeitsverhältnis so lange wie nötig weiter begleiten und in Konfliktfällen wiederum vermittelnd eingreifen.

Förderleistungen und Qualifizierung

Als besonderen Bonus kann, jeweils nach Absprache mit dem Fachbereich Arbeit und Soziales der Stadt Kleve, ein Bündel von Förderpaketen für Arbeitgeber und -nehmer, das speziell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe abgestimmt ist, geschnürt werden.

Dazu können zum Beispiel gehören:

- Lohnkostenzuschüsse
- Sonderprogramme für Jugendliche/Ältere
- Sondermittel für Behinderte
- Mittel zur Verbesserung der Mobilität

Es können auch Teilqualifizierungen (branchenspezifische Qualifizierungen) in Absprache mit der Stadt Kleve bewilligt werden.

