



STARTKLAR · AUSBILDUNGSPROFIL

Was diese Ausbildung wirklich verlangt.

Metallbauer/in Konstruktionstechnik · [DEMO] Weserwerft Metallbau
Anforderungs- und Kompetenzprofil aus realen Aufgaben, typischen
Einstiegssituationen und zwei Perspektiven.

LEITIDEE

Erst die Arbeit. Dann das Profil. STARTKLAR zeigt nicht nur, welche Kompetenzen wichtig klingen, sondern welche Verhaltensweisen in dieser konkreten Ausbildung tatsächlich gebraucht werden – und was ein neuer Azubi davon beim Start schon zeigen sollte.

BETRIEB

[DEMO] Weserwerft
Metallbau

AUSBILDUNG

Metallbauer/in
Konstruktionstechnik

DATENBASIS

3 ORG + 3 AZUBI

STATUS

APPROVED

Die fünf Dinge, die für einen guten Start besonders zählen

TOP5	IM ALLTAG GEBRAUCHT	BEIM START	EINORDNUNG
■ Planen & Überblick behalten	5.0/6	3.0/4	sollte zu Beginn schon deutlich sichtbar sein
■ Dranbleiben & Ziele erreichen	5.0/6	3.0/4	sollte zu Beginn schon deutlich sichtbar sein
■ Selbstorganisation & Verantwortung	5.0/6	2.0/4	erste Ansätze reichen
■ Genau arbeiten	6.0/6	2.0/4	besondere Lernchance
■ Regeln & Arbeitsweise	6.0/6	2.0/4	besondere Lernchance

Diese Seite ist bewusst als interne Kurzfassung nutzbar – z. B. für Ausbildungsleitung, HR oder Führung.

14 Anforderungen auf einen Blick

Der Wert zeigt, wie häufig das Verhalten in dieser konkreten Ausbildung tatsächlich gebraucht wird. TOP5 kennzeichnet die fünf Bereiche, die für einen guten Start besonders zählen.



WICHTIG

Ein hoher Häufigkeitswert bedeutet nicht automatisch, dass dieses Verhalten beim Start schon vollständig vorhanden sein muss. Dafür gibt es bei den TOP5 zusätzlich das Startniveau.

Diese drei Anforderungen brauchen früh besondere Aufmerksamkeit

Für jede TOP5-Anforderung wird aus der realen Arbeit ein beobachtbares Kompetenzprofil abgeleitet.

5,0/6

IM ALLTAG GEBRAUCHT

3,0/4

BEIM START

Planen & Überblick behalten

Neue Azubis klären das Ziel, ordnen die nächsten Schritte und passen ihre Reihenfolge bei Bedarf an.

Start: sollte zu Beginn schon deutlich sichtbar sein · Perspektiven: ORG 5,0 · AZUBI 5,0

5,0/6

IM ALLTAG GEBRAUCHT

3,0/4

BEIM START

Dranbleiben & Ziele erreichen

Neue Azubis arbeiten weiter, setzen nach Rückschlägen neu an und bringen die Aufgabe zu Ende.

Start: sollte zu Beginn schon deutlich sichtbar sein · Perspektiven: ORG 5,0 · AZUBI 5,0

5,0/6

IM ALLTAG GEBRAUCHT

2,0/4

BEIM START

Selbstorganisation & Verantwortung

Neue Azubis behalten Absprachen und Aufgaben im Blick und geben früh Bescheid, wenn etwas nicht wie geplant klappt.

Start: erste Ansätze reichen · Perspektiven: ORG 5,0 · AZUBI 5,0

Was sollte schon sichtbar sein – und was kann hier wachsen?

6,0/6

IM ALLTAG GEBRAUCHT

LERNCHANCE
Genau arbeiten

Neue Azubis achten auf entscheidende Details, prüfen das Ergebnis und korrigieren erkennbare Fehler.

Start: erste Ansätze reichen · Perspektiven: ORG 6,0 · AZUBI 6,0

2,0/4

BEIM START

Der Betrieb sieht hier eine besondere Entwicklungsmöglichkeit während der Ausbildung.

6,0/6

IM ALLTAG GEBRAUCHT

LERNCHANCE
Regeln & Arbeitsweise

Neue Azubis halten die Vorgaben ein und fragen nach, bevor sie bei Unsicherheit weitermachen.

Start: erste Ansätze reichen · Perspektiven: ORG 6,0 · AZUBI 6,0

2,0/4

BEIM START

Der Betrieb sieht hier eine besondere Entwicklungsmöglichkeit während der Ausbildung.

Die fünf TOP5 in einer Linie

ANFORDERUNG	STARTNIVEAU	LERNCHANCE
Planen & Überblick behalten	sollte zu Beginn schon deutlich sichtbar sein	–
Dranbleiben & Ziele erreichen	sollte zu Beginn schon deutlich sichtbar sein	–
Selbstorganisation & Verantwortung	erste Ansätze reichen	–
Genau arbeiten	erste Ansätze reichen	Ja
Regeln & Arbeitsweise	erste Ansätze reichen	Ja

FÜR FAIRE AUSWAHL

Ein hohes Startniveau ist ein Gesprächs- und Praxishinweis – kein automatischer Ausschlussfilter. Lernchancen zeigen ausdrücklich, welche wichtigen Anforderungen der Betrieb selbst weiterentwickeln kann.

Wo Ausbildende und erfahrene Azubis dasselbe sehen – und wo andere Akzente entstehen

ORG = Ausbildende und Fachseite, AZUBI = erfahrene Azubis. Abstände zeigen unterschiedliche Akzente – nicht, wer „recht“ hat.



• ORG

Ausbildende und Fachkräfte

• AZUBI

erfahrene Azubis

– Abstand

rechts als Zahl ausgewiesen

INTERPRETATION

Ausbildende und erfahrene Azubis sehen diese Ausbildung durchgehend ähnlich. Das ist eine gute Grundlage für Auswahl und Onboarding.

Solche Unterschiede sollten nicht still weggemittelt werden. Sie sind besonders interessant für Ausbildungsmarketing, Auswahl und Onboarding.

So nutzen Sie das STARTKLAR Ausbildungsprofil direkt weiter

ANWENDUNG	WAS DAS PROFIL LIEFERT	NUTZEN
■ Matching	freigegebene 14D-Zielwerte + TOP5	Jugendprofile und Ausbildungsplatz strukturiert vergleichen
■ Ausbildungsplatz / Azubi-Karte	Aufgaben, TOP5, Startniveau, Lernchancen, Überraschungen	realistisches Personalmarketing statt austauschbarer Schlagwörter
■ Auswahlgespräch / Praxistag	TOP5 + beobachtbare Verhaltensanker	faire Fragen und klare Beobachtungspunkte
■ Onboarding	Startniveau + Lernchancen + typische Einstiegssituation	Erwartungen und Unterstützung in den ersten Wochen klären
■ Entwicklung	TOP5 + reale Situationen + Lernchancen	konkrete Lernziele und Reflexionsgespräche
■ Profil-Refresh	versioniertes Ausbildungsprofil	Anforderungen bei neuer Technik oder neuem Jahrgang aktuell halten

So ist das Ausbildungsprofil entstanden

SCHRITT	WAS PASSIERT
■ 1 · Arbeit erfassen	Ausbildende, Fachkräfte und erfahrene Azubis beschreiben reale Aufgaben, anspruchsvolle Situationen und beobachtbares Verhalten.
■ 2 · Anforderungen bewerten	Die 14 gemeinsamen STARTKLAR-Dimensionen werden danach bewertet, wie häufig das Verhalten tatsächlich gebraucht wird.
■ 3 · Perspektiven trennen	ORG und AZUBI werden zunächst getrennt aggregiert. Unterschiede bleiben sichtbar.
■ 4 · Priorisieren	TOP5, Startniveau und besondere Lernchancen werden separat ausgewertet.
■ 5 · Fachlich prüfen	Konflikte, geringe Datenabdeckung und qualitative Evidenz werden geprüft. Erst danach erhält die Profilversion APPROVED.
■ 6 · Versionieren	Jede freigegebene Version bleibt für Berichte, Matching und spätere Aktualisierungen reproduzierbar.

Datenschutz und Grenzen

- Der Kundenbericht enthält nur aggregierte Ergebnisse; keine Namen, respondentenspezifischen Antworten oder internen IDs.
- Freitexte werden standardmäßig verdichtet und paraphrasiert; personenbezogene Einzelfälle gehören nicht in den Bericht.
- Das Profil beschreibt diese konkrete Ausbildung in diesem Betrieb zum Erhebungszeitpunkt.
- Es ist kein allgemeingültiges Berufsprofil und kein automatisches Auswahlurteil.
- Reguläres Matching verwendet ausschließlich eine fachlich freigegebene RequirementProfileVersion.

VERSIONEN

Profilversion 6 · Aggregation SK-BP-AGG-14D-1.0 · Kompetenzmodell STARTKLAR-14D-1.1 · Stand 30.08.2026

Aggregierte Ergebnisse – keine Namen, keine Einzelantworten, keine internen IDs.