

Blick über den Tellerrand

So finden pfiffige Chefs neue Mitarbeiter und Azubis

Estrichleger und Bodenleger gesucht. Der viel beklagte Fachkräftemangel kann nur behoben werden, wenn es gelingt, wieder mehr Ausbildungswillige für das bodenlegende Handwerk zu begeistern. Doch nicht nur das. Beim Kampf um qualifizierten Nachwuchs ist auch die Kreativität ausbildungswilliger Betriebe gefordert. Nachstehender Beitrag zeigt gewerkeübergreifend, wo man als Unternehmer den Hebel ansetzen kann.



Heute müssen sich Chefs etwas einfallen lassen, um Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Foto: www.stock.adobe.com/Photographyman

Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern und Azubis ist Chefsache. Vor Jahren lief das leichter. Mehr denn je müssen Inhaber Zeit und Geld investieren, strategisch vorausdenken und Ideen entwickeln. Die Umsetzung kann dann in anderer Hand liegen. Etwa wenn sich Betriebe in Schulen oder auf Ausbildungsmessen präsentieren: Dann sind Lehrlinge im zweiten Ausbildungsjahr im Gespräch mit gleichaltrigen Bewerbern viel überzeugender als der ältere Chef.

Eine weitere einfache und wirksame Möglichkeit, um potenzielle Azubis kennenzulernen und für die Vielfalt der Fußbodengewerke zu interessieren, ist ein Praktikum. Doch das funktioniert nur, wenn die jungen Menschen beschäftigt werden.

Praktikum mit Verantwortung

Stundenlanges Zuschauen und Leerlauf langweilen und wecken ganz sicher nicht das Interesse an einem Ausbildungsbetrieb. Schlimmer noch: Sie

erzählen von ihrem „Erlebnis“ in der Schule. Wenn Sie Praktika anbieten, kümmern Sie sich intensiv um die potenziellen Azubis. Überlegen Sie sich, wie Sie sie fünf Tage beschäftigen können – und wenn es nur sechs Stunden sind und Sie sie dann wieder nach Hause schicken. Nicht nur, dass die jungen Menschen etwas zu tun haben, sie bekommen auch Ihre Wertschätzung. Das ist oft ausschlaggebend: So fühlen sich die jungen Menschen wohl und angenommen. Es gibt einige



Dirk Eckart (l.) sucht seine Azubis und Mitarbeiter wie Mika Stanarius gezielt über Facebook-Gruppen.



Dachdecker Lars Thullesen (r.) lernt Nachwuchskräfte über von ihm angebotenen kostenlosen Nachhilfeeunterricht kennen. Fotos: Jens Gieseler

Handwerker, die sich darüber hinaus Gedanken machen und mit jungen Menschen erfolgreich in Kontakt kommen.

Kostenloser Nachhilfeeunterricht

Der Dachdecker Lars Thullesen aus Schleswig hat einen Lehrer in Teilzeit eingestellt, der Schülern der 7. bis 9. Klasse kostenlosen Nachhilfeeunterricht gibt. So lernt er jüngere Menschen kennen und kann sich von deren Charakter und Engagement überzeugen. Und natürlich stellt er sich und seinen Betrieb den Schülern vor: Durch dieses Engagement gewinnt er Jugendliche für seinen Betrieb. Und die danken es ihm: Mehrere Landesseiger, Bundesseiger und einen Vizeweltmeister hat der Betrieb ausgebildet.

Facebook-Gruppen sind nützlich

Dirk Eckart treibt sich oft in Facebook-Gruppen für Gerüstbauer herum. Der Chef des Spezialgerüstbauers Gemeinhardt postet gezielt Stellenanzeigen, präsentiert seine aktuellen Projekte und wirbt für „Sicherheit in Perfektion“, so der Firmen-Claim (www.spezialgeruestbau.de). Ein Düsseldorfler und ein Münchner Gerüstbauer sind aus den attraktiven Städten aufs Land kurz vor Dresden gezogen. Einerseits reizen sie die besonderen Herausforderungen des Sondergerüstbauers, andererseits können die jungen Männer kaum günstigeren Wohnraum finden.

Etwas für die Mitarbeiter tun

Jörg Knoblauch, Unternehmensberater und ehemaliger Inhaber eines metallverarbeitenden Betriebes, hat ein siebenstufiges Konzept entwickelt, wie die Angestellten zunehmend mehr Verantwortung erhalten – vom Mitwissen über das Mit-Lernen und Mitbesitzen bis zu „mit Werten unterwegs“. Es beinhaltet 33 einzelne Schritte, deshalb wird das Konzept „33 Rollen“ genannt. „Es kostet viel Zeit und Geld, um neue Mitarbeiter zu gewinnen, die ins Team passen, sich im Betrieb integrieren und ihre Leistung bringen“, so der Personalexperte und

vielfache Buchautor. Umso wichtiger ist es, die eigenen Mitarbeiter zu pflegen und sie zu Botschaftern zu machen.

Quereinsteigern eine Chance geben

Viele junge Menschen quälen sich durch das Abitur, weil das (Bäcker-)Handwerk wenig lukrativ erscheint, und ergreifen einen Bürojob. Malzers Backstube macht sich deren Unzufriedenheit zunutze und bietet Quereinsteigern offensiv einen einfachen Branchenwechsel an. Mit Erfolg: In der Produktion haben fast 40 Prozent der Belegschaft ursprünglich einen anderen Beruf gelernt. Im Verkauf ist es ein Drittel. Und: Der Ruhrpott-Bäcker profitiert von deren anderer beruflicher Sichtweise.

Keine Berührungängste

Ein Dachdecker im Schwäbischen gab einem Gesellen, der eine Gefängnisstrafe abgesessen hatte, eine Chance. Ein Aluminiumschmied aus der Gegend von Dresden stellte eine Schwerbehinderte ein und organisierte einen höhenverstellbaren Schreibtisch und einen entsprechenden Stuhl. Beide Mitarbeiter waren begeistert, dass sie eine Chance bekamen, und haben das Vertrauen ihres Chefs in den vergangenen Jahren mit guten Leistungen mehr als zurückgegeben. ■ Jens Gieseler