



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

## BESONDERE IDEEN

# SO FINDEN PFIFFIGE CHEFS NEUE MITARBEITER UND AZUBIS

Gebäudereiniger gesucht: Zwar stieg in der Branche die Anzahl der Mitarbeiter bis 2015 auf 652.000. Doch der BIV attestiert trotzdem Mangel an Arbeits- und vor allem Fachkräften. Das sieht man an den Azubis: Waren 2015 noch 2.411 Menschen in der dreijährigen Ausbildung, waren es 2017 lediglich noch 2.139 – rund 15 Prozent weniger.

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

## IM PRAKTIKUM INTERESSE WECKEN

Eine weitere einfache und wirksame Möglichkeit, um potenzielle Azubis kennenzulernen und für die Vielfalt der Gebäudereinigung zu interessieren, ist ein Praktikum. Doch das funktioniert nur, wenn die jungen Menschen beschäftigt werden. Stundenlanges Zuschauen und Leerlauf langweilen und wecken ganz sicher nicht das Interesse an einem Ausbildungsberuf. 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 Handwerker, die sich darüber hinaus Gedanken machen und mit jungen Menschen erfolgreich in Kontakt kommen.

## KOSTENLOSER NACHHILFEUNTERRICHT

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

## ENGAGEMENT BEI INNUNGSPRÜFUNGEN

Der Schreinermeister Marcus Brenner engagiert sich in der Innung und nimmt den ausgelernten Lehrlingen die Prüfung ab. Oft lernt der Master of Arts interessante Gesellen kennen, die gut zu seinem Betrieb, der auf Innenausbau spezialisiert ist, passen. Umgedreht ist der Möbeldesigner ein interessanter Chef für die Gesellen. Das Problem, Azubis oder Mitarbeiter zu finden, kennt der Schwabe nicht.

## 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 Düsseldorf und ein Münchener 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 Mit-Wissen über das Mit-Lernen und Mit-Besitzen 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



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



UNTEN: Dachdecker Lars Thullesen (r) lernt von ihm angebotenen kostenlosen Nachhilfeunterricht kennen.

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 BERÜHRUNGSÄNGSTE

Ein Dachdecker im Schwäbischen gab einem Gesellen, der eine Gefängnisstrafe abgessen 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

stefan.weinzierl@holzmann-medien.de