



ZZF
Interview mit Gordon Bonnet



Agravis
Logistik soll umziehen



Tiergesundheit
Echtes Wachstumssegment

pet

Fachmagazin für die Heimtierbranche



Interzoo
digital

Achtungserfolg zum Auftakt



Foto: Anastasia Gepp, Pixabay

Motivierte junge Menschen sind eine Bereicherung des Fachhandels.

Nachwuchсарbeit im Handel

Viele Händler beklagen, keine oder zu wenige Auszubildende für ihren Betrieb zu bekommen. Verkaufstrainer Hans-Günter Lemke hat sich seine Gedanken dazu gemacht.



Hans-Günter Lemke

Training für Führung
und Verkauf

E-Mail: www.lemke-training.de

Die Erwartungshaltung der Händler an die meist jungen Leute ist sehr groß. Auch gibt es oft Missverständnisse auf beiden Seiten. So wird vom Auszubildenden erwartet, dass er zuverlässig, lernbereit, selbstständig, belastbar, sorgfältig, kreativ, flexibel, kritikfähig und konzentriert ist. Um jüngere Menschen aber für einen Beruf im Verkauf zu begeistern, sollte man sich erst einmal mit ihren Erwartungen auseinandersetzen. So stehe einer Studie zufolge an erster Stelle der Wunsch, gut und sicher auf den Berufsalltag

vorbereitet zu werden. Weitere wichtige Punkte für junge Leute im Betrieb sind demnach, dass sie im Betrieb mitarbeiten können, nicht nur Hilfstätigkeiten übernehmen und die Ausbildung praxisnah sein soll. „Ich möchte einen festen Ansprechpartner haben, an den ich mich bei Fragen und Problemen wenden kann“, wurde ebenso genannt, wie auch: „Es sollen mir Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb für den späteren Beruf aufgezeigt werden.“ Weitere Punkte sind eine angemessene Vergütung und eine anspruchs-

volle, abwechslungsreiche Tätigkeit. Es gilt also, dass der Aus-

Anzeige



bilder von Anfang an, Perspektiven aufzeigt und respektvoll mit „den Neuen“ im Betrieb umgeht. Ebenso entscheidend ist, dass Auszubildende oftmals auch nach der Ausbildung im Betrieb bleiben wollen.

Doch wie kommt der Händler überhaupt an Auszubildende? Der klassische Weg sind immer noch die regionalen Tageszeitungen. Doch junge Leute setzen sich vor allem mit sozialen

Anzeige



Netzwerken auseinander. Deshalb sollten auch diese Kanäle für die Mitarbeitersuche genutzt werden. Eine andere Möglichkeit ist es, unter den eigenen Angestellten nachzufragen, wer Kinder im entsprechenden Alter hat, mit Interesse an einer Ausbildung. Auch sind viele Schüler und Studenten gerne bereit, in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Um sie zu finden, ist es ein guter Weg, die Schulen in der Region zu kontaktieren.

Der Ausbilder als Vorbild

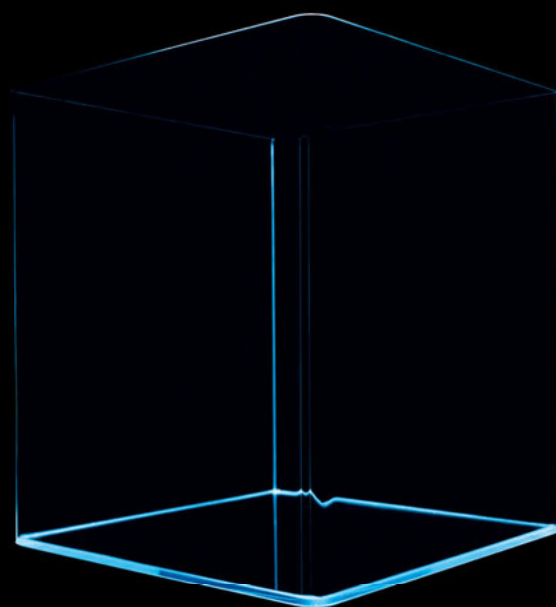
Der Umgang mit den jungen Menschen ist entscheidender als je zuvor. Eine gute Führung, Respekt gegenüber den neuen Mitarbeitern und vor allem ein Vorleben der Grundsätze kann dazu beitragen, dass der Auszubildende sich wohl fühlt und dadurch auch gute Leistungen bringt. Die Führungskraft ist gleichzeitig Coach und Vorbild.

Die Zeiten, in denen sich Vorgesetzte dadurch auszeichneten, indem sie nur Anweisungen gaben, delegierten und kontrollierten, sind vorbei. Ein moderner Ausbilder muss als Coach fungieren, um die jungen Leute zu motivieren und Lerneffekte zu

erzielen. Dazu gehört in erster Linie, dass er den Auszubildenden in seiner täglichen Arbeit zeitweise begleitet und mit ihm darüber spricht, was noch zu verbessern ist. Manche Händler setzen einen betriebsinternen Paten ein, der den Auszubildenden begleitet. Fragen Sie auch die Auszubildenden, welche Vorschläge und Ideen sie haben, um Entscheidungen gemeinsam zu treffen. Zum Beispiel beim Aufbau einer Werbung oder einer besonderen Verkaufsaktion. Hören Sie auch aktiv zu. Dadurch wird erreicht, dass der Auszubildende Lösungen selbst suchen kann. Aktives Zuhören heißt übrigens auch, den Mitarbeiter ausreden zu lassen und seine Meinung zu akzeptieren, auch wenn man nicht damit einverstanden ist. Und es gilt, dem Auszubildenden Ziele zu setzen, die realistisch und erreichbar sind.

Ganz wichtig: Vergessen Sie nie, regelmäßig zu loben. Natürlich muss auch immer wieder angesprochen werden, wenn ein Fehler gemacht wurde. Doch hierbei kommt es auf das „Wie“ an. Bei einem Kritikgespräch sollte darauf geachtet werden, den Fehler oder den Kritikpunkt genau im Detail anzusprechen, den Auszubildenden fragen, wie es dazu gekommen ist und nachzufragen, wie der Fehler beim nächsten Mal zu vermeiden ist. Und nicht vergessen, zum Abschluss eines Kritikgesprächs darauf zu verweisen, dass Sie ansonsten sehr zufrieden mit der Arbeit sind und Sie sich auf die weitere Ausbildungszeit freuen. ■

COMING SOON!



Extra clear glass for true color and optimal view.

Designed to fit your aesthetic vision.