

## Wie ich gute Mitarbeiter und „Azubis“ bekomme

Von Hans Günter Lemke



Eine Stecknadel im Heuhaufen finden – so schwierig kann die Suche nach geeignetem Personal für sein Unternehmen sein. Denn das Angebot an guten Mitarbeitern ist häufig kleiner als die Nachfrage.

Zuerst muss überlegt sein, welche Möglichkeiten und Chancen es gibt, Mitarbeiter überhaupt zu finden.

Möglichkeiten, neue Mitarbeiter zu finden:

- Agentur für Arbeit und Handelskammern

Natürlich bieten die Bundesagentur für Arbeit und die einzelnen regionalen Jobcenter eine Menge potenzielle Kandidaten für eine neu zu besetzende Stelle, je nachdem, welche Qualifikationen verlangt werden.

Machen Sie einen Termin mit einem Ausbildungsberater der Kammer in Ihrer Region. So erfahren Sie auch, wie Ihr eigener Betrieb im Umfeld gesehen wird und wie es um das Image „bestellt“ ist.

Hierbei ist es am besten, wenn dieser Personenkreis in den eigenen Betrieb eingeladen wird. So können sich diese ein besseres Bild machen.

- Jobbörsen

Jobbörsen im Internet sind immer weiter auf dem Vormarsch – Schätzungen zufolge werden heute schon etwa 30-40 Prozent aller Stellen in Deutschland über diesen Weg besetzt.

- Stellenanzeigen in Printmedien

Der klassische Weg zur Personalrekrutierung – eine Stellenanzeige in einer regionalen oder überregionalen Tageszeitung.

- Interne Bewerber

Aber vielleicht sitzt auch schon ein geeigneter Kandidat im eigenen Unternehmen? Ein Blick auf die bereits vorhandenen Angestellten kann nicht schaden!

- Karriereseiten

Immer mehr Firmen gehen dazu über, die Unternehmenspräsenz im Internet mit einer eigenen Karriereseite zu unterstützen.

- Soziale neue Netzwerke

Social-Media-Kanäle wie Xing und LinkedIn, aber auch Facebook spielen heute eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

- Anzeigen in sozialen Netzwerken

Facebook (Facebook Adverts) und Google (Google AdWords) bieten zudem die Möglichkeit, Anzeigen für Ihr Unternehmen zu buchen.

- Persönliche Kontakte

Immer noch mit am wichtigsten. Gerade Kleinbetriebe rekrutieren immer noch einen großen Teil ihrer neuen Mitarbeiter im Kreise von Geschäftspartnern, Freunden, Bekannten und Familienmitgliedern. Aber auch für größere Unternehmen lohnt es sich, auf die Netzwerke der eigenen Mitarbeiter zurückzugreifen.

Dazu macht es Sinn, jährliche Befragungen mit den eigenen Mitarbeiter durch zu führen, was Ihnen an ihrer Tätigkeit gefällt und was noch zu verbessern ist.

- Beratungsunternehmen

Personalberater kümmern sich um die Besetzung freier Stellen innerhalb eines Unternehmens. Oft sind dies Führungspositionen und Jobs für Fachkräfte.

- Fachmessen

Wer auf Messen und Kongressen (z.B. Heimtierkongress oder auch die Interzoo ausstellt oder vor Fachleuten einen Vortrag hält, kann diese Veranstaltungen dazu nutzen, auf freie Positionen im eigenen Unternehmen hinzuweisen.

- Praktikum

Viele Schüler und Studenten sind gern bereit, in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren oder eine Arbeit für die Universität verfassen. Viele Unis suchen die Nähe zu Firmen, um möglichst praxisnah auszubilden.

## **Was erwarten junge Menschen heute?**

Häufig gibt es auch viele Missverständnisse auf beiden Seiten. Denn: die Erwartungshaltung der Händler, an meist junge Leute, ist sehr groß.

Vom Auszubildenden wird erwartet, dass er zuverlässig, lernbereit, selbstständig, belastbar, sorgfältig, kreativ, flexibel, kritikfähig und konzentriert ist.

Um jedoch überhaupt jüngere Menschen für einen Verkaufsberuf zu begeistern, sollte man sich erst einmal mit den Erwartungen dieser Gruppe intensiv beschäftigen. Es macht auch wenig Sinn, einen Auszubildenden zu bekommen, der nach kurzer Zeit „das Handtuch wirft“.

Die wichtigsten Erwartungen der jungen Menschen an einen Ausbildungsbetrieb zeigt deutlich eine Studie von statista 2021.

An erste Stelle steht der Wunsch, gut und sicher auf den Berufsalltag vorbereitet zu werden. Danach folgen mehrere gleichbedeutende Punkte (ca. 70% bis fast 80%).

Diese Punkte sind für junge Leute in einem Betrieb wichtig:

„Ich möchte im Betrieb richtig mit arbeiten und nicht nur Hilfstätigkeiten übernehmen“.

„Meine Ausbildung sollte praxisnah sein.“

„Ich möchte einen festen Ansprechpartner haben, an den ich mich bei Fragen und Problemen wenden kann.“

„Ich will viel Neues lernen.“

„Ich möchte eine angemessene Vergütung bekommen.“

„Es sollen mir meine Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb für den späteren Beruf aufgezeigt werden.“

„Meine Ausbildung soll anspruchsvoll sein und man sollte gefördert werden.“

„Die Ausbildung sollte abwechslungsreich sein.“

Hier ist deutlich zu erkennen, was auch andere Studien aussagen, dass den jungen Menschen die Selbstverwirklichung und auch die Chancen zum Weiterkommen besonders wichtig sind.

Es gilt also, dass der Ausbilder von Anfang an, Perspektiven aufzeigt und respektvoll mit den „Neuen“ im Betrieb umgeht.

Auch können sich viele Auszubildende nicht vorstellen, nach der Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb tätig zu sein, was nicht nur an der aktuellen „Coronakrise“ liegt.

Es ist also mit entscheidend, dass Auszubildende auch Interesse haben, nach der Ausbildung im Betrieb weiterhin zu bleiben, dass der „Chef“, die „Chefin“ einen positiven Umgang mit den jüngeren Mitarbeitern halten.

Fakt ist, dass Händler sich noch mehr Gedanken machen müssen, wie an „gute“ Auszubildende zu kommen ist.

Für die meisten ist der klassische Weg über Printmedien (meist regionale Tageszeitungen) der einfachste Weg. Das stimmt zwar, jedoch setzen sich junge Leute mehr mit sozialen Netzwerken auseinander und lesen auch seltener die Tagesszeitung in der eigenen Region. Deshalb sollten auch diese Kanäle für die „Mitarbeitersuche“ mehr genutzt werden (dazu kommt der Vorteil, dass keine Kosten, wie bei einer Printanzeige entstehen).

Auch eine gute Möglichkeit ist es, unter den eigenen Angestellten nachzufragen, wer Kinder im „richtigen“ Alter hat und ob hier jemand Interesse an einer Ausbildung hat. Über ein Praktikum versuchen, Auszubildende zu bekommen. Viele Schüler und Studenten sind gern bereit, in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Hier ist auch ein guter Weg, die Gesamtschulen oder Realschulen (u.a. auch Gymnasien) 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 auch neuen Mitarbeitern und vor allem ein Vorleben

der Grundsätze kann dazu beitragen, dass der neue Auszubildende sich wohl fühlt und dadurch auch gute Leistungen bringt. Die Führungskraft ist gleichzeitig Coach und Vorbild.

Die Zeiten, in denen sich Vorgesetzte dadurch auszeichnen, indem sie nur Anweisungen geben, delegieren und kontrollieren, sind vorbei.

Ein moderner Ausbilder muss als Coach fungieren, um die jungen Leute zu motivieren und Lerneffekte zu erzielen. Coaching heißt übersetzt: Das Lernen und die Entwicklung des Mitarbeiters gezielt fördern und fordern.

Dazu gehört in erster Linie, dass sie den „Azubi“ in seiner täglichen Arbeit zeitweise begleiten und mit ihm darüber sprechen, was noch zu verbessern ist. Oder setzen Sie einen Paten ein, der den „Azubi“ begleitet. Das Motto lautet: Hilfe zur Selbsthilfe.

Ideen der „Jungen“ immer ausreichend fördern

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 Tieraktion. Hören Sie auch aktiv zu. Dadurch erreichen sie, dass der Auszubildende Lösungen selbst suchen kann und Ihnen eine ausführliche Information und Antwort gibt.

Aktives Zuhören heißt auch, den Mitarbeiter ausreden zu lassen und seine Meinung zu akzeptieren, auch wenn Sie nicht damit einverstanden sind.

Setzen Sie dem Auszubildenden auch außerhalb des Ausbildungsrahmens Ziele, die für ihn realistisch und auch erreichbar sind.

Vergessen Sie nie, regelmäßig zu loben. Einer der "fatalsten" Fehler besteht darin, seine Auszubildenden zu wenig zu loben.

Natürlich muss auch immer wieder angesprochen werden, wenn ein Fehler gemacht hat. Hierbei kommt es jedoch auf das "Wie" an.

Bei einem Kritikgespräch sollte auf folgende Punkte geachtet werden:

- den Fehler oder Ihren Kritikpunkt genau im Detail ansprechen
- den Auszubildenden fragen, wie es dazu gekommen ist
- nachfragen, wie der Fehler beim nächsten Mal zu vermeiden ist
- nicht vergessen, zum Abschluss eines Kritikgespräches darauf zu verweisen, dass Sie ansonsten sehr zufrieden mit der Arbeit sind und Sie sich auf die weitere Ausbildungszeit freuen.

**Mehr Infos zu Hans Günter Lemke unter: [www.lemke-training.de](http://www.lemke-training.de)**