

8 x Steinseifers Kolumne



17.12.2013

IHRE AUSZUBILDENDEN – DIE FACHKRÄFTE DER ZUKUNFT!

Teil 1

Chillen, Freunde, tolle Smartphones und noch so vieles mehr ist viel wichtiger als die Ausbildung. Aber mal ehrlich: Waren wir anders? Nein, natürlich nicht, unsere Themen waren andere. Bei den jungen Menschen sind vage Vorstellungen vom Leben vorhanden. In diesem Entwicklungsabschnitt des Lebens, der gerade erst begonnen hat, wissen die Jungs und Mädels aber noch gar nicht so recht, wie das alles funktioniert und wie man sein Leben gestalten kann. Lebensziele wurden ja in der Schule nicht gelehrt, bei uns nicht und bei ihnen auch nicht. Insofern hat sich nichts verändert.

Sie sind gefragt! Blenden wir zunächst einmal alles aus, was uns an der Jugend so stört (keine Erziehung, keine ordentliche Schulausbildung, kein Interesse, keine Lust, null Bock, ausbildungsunfähig)! Das sind die Meinungen, die allgemein vorherrschen. Und ich sage Ihnen: „Es stimmt nicht!“ Die jungen Menschen brauchen ihre Visionen und ihre Ziele, sie wissen es nur noch nicht. Sie haben es in der Hand, die Visionen und Wünsche der jungen Menschen, Ihrer Azubis, Realität werden zu lassen, sie in ihren Stärken zu stärken und ihre Schwächen auszugleichen.

Zeigen Sie ihnen ihren Weg in die Zukunft auf und helfen Sie ihnen im wahrsten Sinne des Wortes „auf die Sprünge“! Nein, nicht nur fachlich, sondern vielmehr auch einmal persönlich. Wenn wir es nicht tun, wer dann? Die Eltern haben es nicht getan, die Schule auch nicht und die Berufsschule wird es nicht tun. Stellen Sie sich dieser Aufgabe, denken Sie an Ihre unternehmerische Zukunft. Wo sollen die guten Mitarbeiter der Zukunft denn herkommen, wenn wir uns nicht selbst darum kümmern?

Klaus Steinseifer ist Bankkaufmann, Handwerksmeister sowie Referent und Berater im Handwerk

klaus.steinseifer@steinseifer.com www.steinseifer.com www.blog-handwerk.de

Teil 2

Gemeinsame Ziele, Wege und Erfolge! In Ihrem Unternehmen schlummert Potenzial, das nur Sie aktivieren können. Ihre Auszubildenden wollen den Unternehmenserfolg mitgestalten. Lassen Sie es zu. Erkennen Sie neue Möglichkeiten. Binden Sie Ihre Auszubildenden vom ersten Tag an in den Kundenservice ein. Die Grundsteine werden in den ersten Ausbildungstagen zementiert und bleiben ein Leben lang erhalten. Jeder Azubi vor Ort bei Ihrem Kunden ist Verkäufer für Ihr Unternehmen und Ihre handwerkliche Leistung. Kommt er oder sie sympathisch rüber, ist er oder

sie freundlich und zuvorkommend? Wecken Sie Potenziale von Anfang an und lassen Sie sich überraschen!

Es geht mehr, viel mehr sogar. Die Wünsche der uns anvertrauten jungen Leute gehen durchaus über den Tellerrand hinaus. Wenn Sie vom ersten Tag an daran arbeiten, den jungen Menschen dabei helfen, berufliche Ziele frühzeitig zu formulieren und ihnen den Weg ebnen, werden Sie überrascht sein, wie leicht Ausbildung sein kann.

Vorbild sein! Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Vorbilder, die beispielhaft vorgehen. Als Mentoren sind sie da, wenn sie gebraucht werden. Ach so, Sie haben keine Unternehmensziele, wissen selbst nicht, wohin der Weg Sie führen wird. Wie sollen es dann Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen? Wie wollen Sie Ihre Azubis auf den richtigen Weg bringen? Sie sehen, eine gute Ausbildung beginnt bei Ihnen selbst. Deshalb seien Sie selbstkritisch, wenn Sie wieder über die Null-Bock-Generation der Auszubildenden schimpfen. Liegt es nicht vielleicht doch an Ihnen, an Ihrem Unternehmen und an den nicht vorhandenen Voraussetzungen? Sind Sie bereit darüber nachzudenken oder halten Sie es wie viele Unternehmenskapitäne, die ihre bisherige Komfortzone nicht verlassen wollen, immer die Schuld bei anderen suchen und irgendwann dem Markt nicht mehr angehören, weil sie keine Fachkräfte mehr haben?

Teil 3

Vom Auszubildenden zum guten Mitarbeiter! Was heißt eigentlich „guter Mitarbeiter“? Ist es gut, wenn der Geselle sein Fach beherrscht und seine Aufgaben ordentlich erledigt, ansonsten aber eher der lustlose Miesepeter ist? Wenn er mehr an privaten Dingen interessiert ist und weniger am Unternehmen? Wenn er schlecht mit Kunden umgeht und bei Kollegen unbeliebt ist? Wenn er keinen Handschlag zu viel macht und bei Sondereinsätzen nur widerwillig dabei ist? Wenn er ständig rummeckert und vorgibt ausgebeutet zu werden? Diesem Mitarbeiter müssen Sie täglich die gleichen Anweisungen geben – den dicken Hals gibt's gratis dazu. Sie sehen, „gut“ ist nicht gleichzustellen mit „richtig“.

Sie brauchen richtige Mitarbeiter! Die Ausbildung Ihrer Azubis, auch über den Tellerrand des eigenen Berufs hinaus, schafft die Basis für erstklassige Mitarbeiter der Zukunft. Ihr Unternehmen braucht dieses Potenzial, deshalb bilden Sie aus, sorgen Sie sich um Azubis, bieten Sie mehr Wissen, mehr Können und mehr Zukunftsaussichten als Ihr Wettbewerber. Schenken Sie Ihren Azubis von Anfang an eine Qualifizierung fürs Leben. Eine Qualifikation, die weit über die beruflichen Anforderungen hinausgeht und Zukunftsvisionen, Ziele und deren Umsetzung vermittelt. Bringen Sie die jungen Menschen nicht nur fachlich, sondern darüber hinaus auch persönlich auf ihren Weg. Ein Karriereplan für die Ausbildung hilft. Nur dann werden Sie in den kommenden Jahren noch über die richtigen Mitarbeiter verfügen und den Kampf gegen den Fachkräftemangel gewinnen!

Mitarbeiter-Marketing und Arbeitgebermarke sind wichtige Bestandteile Ihres Unternehmens. Sorgen Sie jetzt für Ihre kompetenten Mitarbeiter der Zukunft, die nicht nur Handwerker, sondern vielmehr handwerkliche Dienstleister sind. Ich behaupte: Viele Unternehmen werden in naher

Zukunft nicht mehr an finanziellen Engpässen, sondern vielmehr am fehlenden Fachkräftepotenzial scheitern. Wenn Sie heute nicht zukunftsorientiert ausbilden, werden auch Sie dazu gehören.

Teil 4

Die Unternehmenskapitäne jammern und schauen immer noch tatenlos zu! Junge Menschen im Handwerk sind nicht mehr oder weniger ausbildungsfähig, als wir es in unserer Generation waren. Die Ausgangslage hat sich verändert, alles ist schneller geworden und es fehlt schlichtweg an zwingend notwendiger Zeit für die Ausbildung unserer Lehrlinge im Handwerk. Das ist fatal und wird sich in der Zukunft bitter rächen. Dann, wenn Ihnen die Fachkräfte fehlen, die Sie dringend in Ihrem Unternehmen benötigen, um in diesem Markt überleben zu können.

Die Zeit für eine persönliche und fachliche Ausbildung muss sein! Für Ihren Kundentermin haben Sie, das verstehe ich, alle Zeit der Welt. Für die Ausbildung Ihres Nachwuchses aber nicht und das verstehe ich nicht! Wann haben Sie mit Ihren Auszubildenden das letzte Mal ein persönliches Gespräch geführt und sie über ihre Möglichkeiten aufgeklärt? Wann haben Sie Visionen und mögliche Ziele aufgezeigt? Wann haben Sie sich nach fachlichen und persönlichen Problemen erkundigt und Hilfe zur Lösung angeboten? Führen Ihre Azubis ein Tagebuch über Dinge, die gut gelungen sind, und solche, die nicht besonders geklappt haben? Werden Sie als Chef über den bestehenden Lern-, Erklärungs- und Wissensbedarf informiert? Sie sehen: All das sind gute Maßnahmen, um die Ausbildung in die richtigen Wege zu leiten, und genau dafür benötigen Sie Zeit – es ist die beste Investition in Ihre unternehmerische Zukunft! Sie haben Fragen zum Thema Ausbildungstagebuch? Dann melden Sie sich bei mir! Übrigens, solch ein Tagebuch könnte auch manchen Chefs wirkungsvoll weiterhelfen!

Wann haben Sie zuletzt gelobt? Hallo liebe Handwerkerkolleginnen und -kollegen: Ohne die Anerkennung des kleinen Könnens geht gar nichts! Sie erwarten von Ihren Kunden ebenfalls Anerkennung für Ihre Leistungen. Dieselbe Anerkennung erwarten Ihre Auszubildenden von Ihnen, denn „nicht geschumpfen ist auch gelobt!“ ist längst nicht mehr zeitgemäß. Wer das nicht erkennt, hat im heiß umkämpften Fachkräftemarkt bereits verloren.

Teil 5

Was vorher war interessiert mich nicht! Diese Aussage erinnert mich an einen Handwerksmeister, dessen Geschichte ich vor einiger Zeit bei Facebook gelesen habe: Dieser Handwerker sagt klipp und klar, dass ihn nicht interessiert, was sich vorher im Leben des jungen Menschen ereignete, für den er jetzt die Verantwortung trägt. Mit dem Ausbildungsbeginn fühlt er sich verantwortlich dafür, seine Azubis auf den richtigen Weg zu bringen – nicht nur fachlich, sondern vielmehr auch persönlich. Er ist als Mentor, Freund und manchmal auch als „Vater“ im weitesten Sinne für alles zuständig. Er unterstützt täglich im Beruf und gibt Hilfestellung bei den großen und kleinen Sorgen des Alltags. Und er ist da wenn es in der Berufsschule klemmt. Auch wenn es nur ein paar Minuten sind: täglicher Austausch schafft Klarheit über Wissen und Nichtwissen und über die Dinge, die fehlen oder solche, bei denen der Chef Unterstützung geben kann. Um die Auszubildenden auf den richtigen Weg zu bringen, fehlt oft nur eine Kleinigkeit – ein Fingerschnipp für den Chef. So funktioniert es, werden Ihre Azubis zu Fachkräften Ihres Unternehmens der Zukunft.

Ich höre Sie jetzt sagen: „Tja, wenn wir da schon angekommen wären. Wenn wir tatsächlich einen Auszubildenden finden oder eine Bewerbung bekommen würden!“ Auch da gibt es viele Möglichkeiten, die Sie anwenden und deren Chancen Sie ergreifen können: Informieren Sie in Schulen, Bildungseinrichtungen, bei Veranstaltungen und Info-Tagen Ihrer Branche. Laden Sie die jungen Menschen in Ihr Unternehmen ein, bieten Sie Praktika an und zeigen Sie Ihren zukünftigen Azubis, wie toll Ihr Beruf ist und was man daraus machen kann. Ich erinnere mich an einen Handwerksmeister, der bereits Kindergarten-Kinder in sein Unternehmen einlädt. Ich denke, das ist vorausschauend gedacht. Und seit wann wissen wir vom Nachwuchsmangel? Sehen Sie, wenn wir vor zwanzig Jahren in die richtige Richtung gedacht hätten könnten wir uns heute mit unserem Arbeitgeberimage zurücklehnen und wären auch hier dem Wettbewerb wieder die entscheidende Nasenlänge voraus. Vorausschauend planen und handeln ist gelebte Unternehmenskultur.

Teil 6

Die Arbeitgebermarke und die Mitarbeiter als Markenbotschafter Sie finden keine Fachkräfte mehr und um Auszubildende im Handwerk muss heute geworben werden. Zudem sind Bewerbungen von Azubis Mangelware geworden. Dann schaffen Sie sich ein Arbeitgeberimage und Ihre Arbeitgebermarke. Binden Sie Ihre Mitarbeiter in die Fachkräfte- und Azubi-Gewinnung ein, denn wer kann mehr und besser über Ihr Unternehmen als Arbeitgeber berichten als die Menschen, die in Ihrem Unternehmen arbeiten – die sich dort wohlfühlen und im Team mit Ihnen eine Einheit bilden. Nutzen Sie dazu auch soziale Netzwerke wie Facebook oder Twitter.

Imagebroschüre Sie besitzen doch sicher eine Broschüre oder einen Flyer für Ihre Kunden! Warum nicht auch für Ihre zukünftigen Mitarbeiter und Azubis? Denn in Ihrem Markt und in Ihrer Region ist das Mitarbeiterimage, das Sie als Arbeitgeber genießen, genauso wichtig wie Ihr Kundenimage. Die Inhalte für Ihre Mitarbeiter-Imagebroschüre könnten folgende sein:

Was unterscheidet Sie von anderen Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben? Stellen Sie sich die Frage, warum sich eine gute Fachkraft, ein Azubi ausgerechnet bei Ihnen bewerben soll.

- Was sind Ihre Kernkompetenzen?
- Wer sind Ihre Kunden?
- Beachten Sie Kundenaussagen.
- Wer sind Ihre Kunden?
- Wo liegen Ihre Erfolge?
- Beschreiben Sie Ihre Kontinuität.
- Berichten Sie von Ihrem Wachstum.
- Schildern Sie Ihre Ziele.
- Zeigen Sie Zukunftsperspektiven.
- Was bieten Sie Ihren Mitarbeitern und Ihren Auszubildenden?
- Was bietet Ihr Beruf einem Auszubildenden für dessen Zukunft und dessen Leben?
- Wer sind Ihre Mitarbeiter und wer Ihre Auszubildenden?

Zitieren Sie Mitarbeiter- und Azubi-Aussagen. Ihre neue Broschüre können nicht nur Sie bei Veranstaltungen oder dem Besuch von Schulen und Berufsausbildungsbörsen einsetzen. Binden Sie auch Ihre Mitarbeiter und Ihre Auszubildenden in die Gestaltung der Unternehmenszukunft

ein. Mit einer Imagebroschüre hat Ihr Team ein Mittel in der Hand, um Sie tatkräftig bei der Mitarbeitergewinnung zu unterstützen. Denken Sie einmal darüber nach oder fragen Sie mich einfach dazu.

Teil 7

Der erste Tag im Unternehmen Erinnern Sie sich an den ersten Tag in Ihrem Ausbildungsbetrieb? Hatten auch Sie schon Tage vorher ein komisches Gefühl in der Magengegend? Was wird da auf mich zukommen? Wie ist der Chef? Wie sind Kolleginnen und Kollegen? Vorher eine schlaflose Nacht? Morgens schon ganz zeitig am Ort des Geschehens? Der Beginn eines neuen Lebensabschnitts! Versetzen Sie sich in diese Situation Ihrer neuen Azubis. Nehmen Sie ihnen gleich von Beginn an die Sorgen und Nöte. Reden Sie mit ihnen, führen Sie am ersten Tag ein persönliches Gespräch und führen Sie so Ihren Azubi in seine Aufgaben ein. Was erwarten Sie von ihren Nachwuchskräften und was bieten Sie?

Zeigen Sie das neue Arbeitsumfeld Präsentieren Sie die Räumlichkeiten und stellen Sie die Auszubildenden bei der Belegschaft vor. Vermeiden Sie folgenden Fehler: „Du fährst heute mit Peter, der wird Dir schon sagen, was Du machen sollst!“ Der erste Tag im Unternehmen ist ein Chef-Tag, an dem Ihr Azubi Sie kennen lernt. So lernt er, dass er Ihnen vertrauen kann und dass Sie ihm immer eine hilfreiche Hand bieten, wenn er Fragen hat, egal ob beruflich oder privat.

Der erste Tag ist entscheidend, denn er zeigt, wie die Ausbildung verlaufen wird. Sie haben es in der Hand. Reden Sie, erklären Sie, zeigen Sie und bieten Sie Hilfe an. Nehmen Sie sich Zeit für Ihren neuen Lehrling. Übergeben Sie Verantwortung einer kleinen Aufgabe im Unternehmen. Wer vom ersten Tag Verantwortung lernt und verantwortlich ist, wird es in sein Leben übertragen. Ach so, beinahe hätte ich es vergessen: Neben der Berufskleidung und dem Werkzeug, die Ihre Auszubildenden am ersten Tag bekommen, gibt es ein Päckchen mit Visitenkarten und eine Visitenkartenbox dazu. Ihre Azubis haben keine Visitenkarten mit ihrem Namen und der Bezeichnung „Auszubildende/r im *-Handwerk“? Dann sollten Sie das sehr schnell nachholen. Dieses einfache Mittel fördert das Dazugehörigkeitsgefühl und ist eine Imagewerbung für Ihr Unternehmen.

Wie hätten Sie sich gefühlt, wenn man Ihnen am ersten Tag Ihrer Ausbildung ein Päckchen mit persönlichen Visitenkarten überreicht hätte, die Sie zu Hause bei Ihrer Familie und am ersten Berufsschultag bei Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Berufsschule eingesetzt hätten? Denken Sie einmal darüber nach.

Teil 8

Dreieinhalb Jahre Ausbildung ist Zeit genug. Nutzen Sie die Zeit, um aus Ihrem Auszubildenden eine erstklassige Fachkraft zu machen. Dafür müssen Sie sich die notwendige Zeit nehmen. Stellen Sie sich folgende Fragen:

- Was müssen meine Auszubildenden vor der Gesellenprüfung alles können?
- Wie müssen meine Auszubildenden fachlich aufgestellt sein?
- Wie müssen meine Auszubildenden persönlich aufgestellt sein?

Der große Teil des fachlichen Programms regelt der Ausbildungsplan für Ihre Branche im Handwerk. Darüber hinaus gibt es aber noch viel mehr, das einen „fertigen“ Gesellen von einer echten Fachkraft unterscheidet. Das sind die Dinge, die nicht in der Berufsschule gelehrt werden und die in Ihrem Verantwortungsbereich liegen.

Beispiel Projekt-/Baustellenakte

Im dritten Lehrjahr beginnt die Ausbildung mit der Projekt- oder Baustellenleitung mit dem Ziel, bald erste kleine Baustellen selbstständig abwickeln zu können. Dazu gehören die Einteilung, die Vorbereitung, die Materialbeschaffung, die Abwicklung und die „Schreiberei“ an der Baustelle. Die Arbeitszeiten und der Materialverbrauch müssen erfasst werden. Die sonstigen Kosten gehören auch dazu, um nach der Fertigstellung durch Ihre Auszubildenden (natürlich immer unter Ihrer Anleitung und Beobachtung) eine Nachkalkulation für dieses Projekt zu erstellen. Sie merken schon, dazu gehört viel mehr als nur Fachwissen. Dazu braucht man Kenntnisse zum Deckungsbeitrag, zu notwendigen Materialaufschlägen oder zu Maschinen- und Fahrzeugkosten.

Wenn Sie wirklich Wert auf erstklassige, selbstständig arbeitende Fachkräfte legen, nutzen Sie die Zeit der Ausbildung nicht nur fachlich, sondern auch im persönlichen Bereich Ihrer Auszubildenden. Schaffen Sie Verständnis für betriebliche Kosten und tatsächliche Erträge in Ihrem Unternehmen. Es sind Ihre ersten Schritte auf dem Weg zu einem gläsernen Unternehmen, in dem Verständnis für Kostenstrukturen kein Tabuthema ist. Maßnahmen dieser Art fördern die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen. Wenn Sie jetzt erkennen, dass Ihre Auszubildenden mit großem Interesse dabei sind und sich auch für diese Dinge öffnen, dann zeigen Sie ihnen die Wege in die Zukunft in Ihrem Unternehmen auf. Erstellen Sie einen Karriere-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsplan mit den jungen Menschen. Warum sollte aus einem Auszubildenden, einer guten Fachkraft nicht Ihre Vertreterin, Ihr Vertreter in der Unternehmensleitung werden? Sie haben es in der Hand, von Anfang an! Und wie sieht es eigentlich mit der Nachfolge in Ihrem Unternehmen aus, ist die schon geregelt? Wer soll zukünftig die Führungsaufgaben in Ihrem Unternehmen übernehmen? Sind es nicht die Menschen, die bei Ihnen gelernt haben und Ihren „Laden“ in- und auswendig kennen?

Alles auf einen Blick

In 2013 habe ich Ihnen ein ganzes Jahr lang Dinge näher gebracht, die die Ausbildung im Handwerk aus einer anderen Sicht beleuchten sollen.

Das waren alle acht Kolumnen zum Thema **„Ihre Auszubildenden – die Fachkräfte der Zukunft!“** zu einem Gesamtbericht zusammengefasst. Ich freue mich über Ihre Fragen und Anregungen.

Ihr

Klaus Steinseifer

Handwerksmeister, Referent und Berater im Handwerk

klaus.steinseifer@steinseifer.com