



Foto: Thullesen

/ Der Dachdecker Lars Thullesen unterstützt Siebt- bis Neuntklässler mit kostenlosem Nachhilfeunterricht – so hilft er nicht nur, sondern lernt gleichzeitig künftige Azubis kennen.

Wie pfiffige Chefs Mitarbeiter finden

Schreiner gesucht!

Demografischer Wandel, Überakademisierung oder fehlendes Interesse an einer Handwerksausbildung – Gründe für den eklatanten Mangel an Azubis im Handwerk gibt es viele. Doch auch Ideen von Handwerksmeistern, diesen Zustand zu ändern, gibt es. Unser Autor zeigt, wie Unternehmer mit besonderen Ideen auf ihren Betrieb aufmerksam machen. JENS GIESELER

10/18

Auftakt – S. 123
Schreiner gesucht!

Meisterstücke – S. 126
Schreibtische

Aktuelles – S. 130
Studienabbrecher im Handwerk willkommen

Schreiner gesucht. So berichten Betriebe und Innungen landauf, landab. Seit Anfang des Jahrtausends hat sich die Anzahl der Auszubildenden bis 2016 beinahe halbiert: von 33 900 auf 17 130. Trotz demografischem Wandel, das Problem ist auch hausgemacht, denn statt 12 760 Betrieben bildeten lediglich noch 9350 Unternehmen aus. Oder statt 30 % aller Betriebe nicht mal mehr ein Viertel. Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern und Azubis ist Chefsache. Vor Jahren lief das leichter. Aber mehr denn je muss der Inhaber Zeit und Geld investieren, strategisch vorausdenken und Ideen entwickeln. Die Umsetzung kann dann in anderer Hand liegen. Beispielsweise sind Lehrlinge im zweiten Ausbildungsjahr viel überzeugender als der wesentlich ältere Chef, wenn sie Gleichaltrige in Schulen oder auf Ausbildungsmessen ansprechen. Schreiner und Tischler können zusätzlich punkten, weil sie mit Holz einen tollen, war-

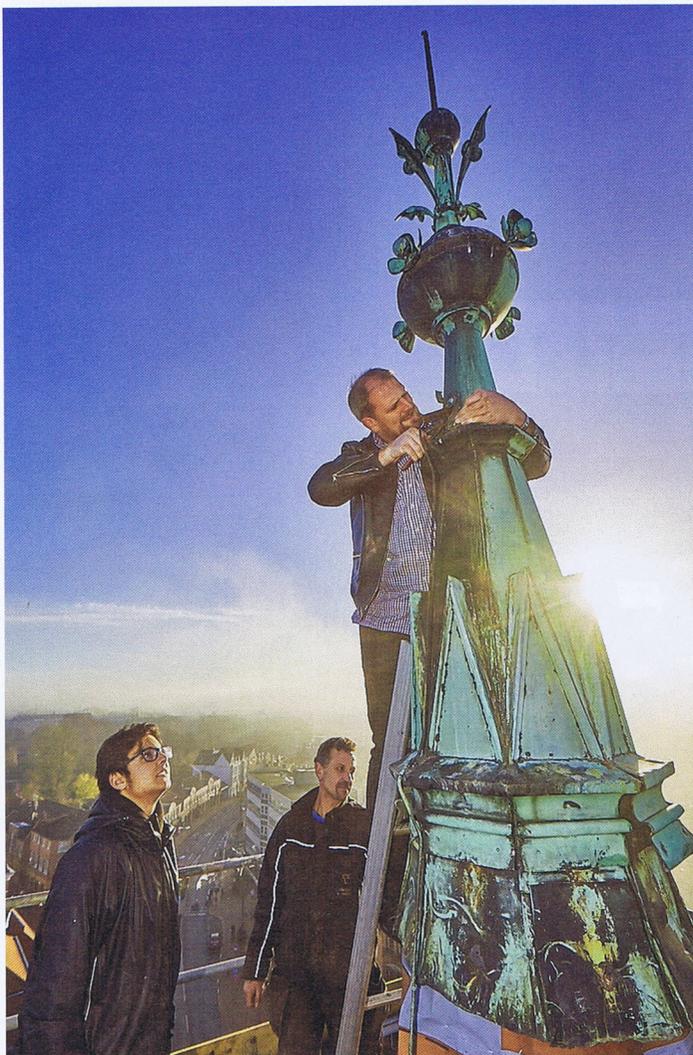


Foto: Achim Bank

/ Fachkräfte sind auch an Kirchturmspitzen gefragt: Hoch hinaus muss man schon wollen, wenn man beim Dachdeckerbetrieb Thullesen in Schleswig arbeitet.



Foto: Gemeinhardt

/ Social Media Worker: Dirk Eckart, Chef des Spezialgerüstbauers Gemeinhardt, findet neue Mitarbeiter in Facebook-Gruppen und betreut sie intensiv.



Foto: Easysoft

/ Bei Easysoft sind Mitarbeiter tatsächlich die besten Botschafter, auch weil Geschäftsführer Andreas Nau (2. v. l.) kontinuierlich mit ihnen spricht.

men Werkstoff bearbeiten und vor allem einfache Give-aways mitbringen können, etwa einen Handschmeichler, der als Schlüsselanhänger dient.

Eine weitere einfache und wirksame Möglichkeit potenzielle Azubis kennenzulernen und fürs Handwerk 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 Holzverarbeitenden Betrieb. Schlimmer noch: Die Jugendlichen 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 be-

kommen auch Ihre Wertschätzung. Das ist oft ausschlaggebend: Wo 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.

Bieten Sie kostenlosen Nachhilfeunterricht an

Der Dachdecker Lars Thullesen aus Schleswig hat einen Lehrer in Teilzeit eingestellt, der Schülern der 7. bis 9. Klasse kostenlosen Nachhilfeunterricht gibt (www.thullesen.de/grundstein/). 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 Landesieger, Bundessieger und einen Vizeweltmeister hat der Betrieb ausgebildet.

Engagieren Sie sich bei Innungsprüfungen

Der schwäbische Schreinermeister Marcus Brenner (www.brenner-design.de) engagiert sich in der Innung und nimmt den ausgerichteten Lehrlingen die Prüfung ab. Oft lernt der Master of Arts interessante Gesellen kennen, die gut zu seinem Betrieb, der auf Innenausbau spezialisiert ist, passen. Umgekehrt ist der Möbeldesigner ein interessanter Chef für die Gesellen. Das Problem, Azubis oder Mitarbeiter zu finden, hat der Schwabe nicht.

Nutzen Sie Facebook-Gruppen

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.spezialgeru



Foto: Tempus

/ Tempus-Geschäftsführer Jörg Knoblauch (Mitte) hat ein engagiertes und kreatives Team um sich versammelt – das gelingt ihm, weil der Informationsfluss funktioniert, er Entscheidungsfreiheiten lässt und regelmäßig Weiterbildung organisiert.

estbau.de). Ein Düsseldorfer und ein Münchener Gerüstbauer sind aus den attraktiven Städten aufs Land kurz vor Dresden gezogen. Einerseits reizen die beiden die besonderen Herausforderungen des Sondergerüstbauers, andererseits können die jungen Männer kaum günstigeren Wohnraum finden.

Tun Sie etwas für Ihre Mitarbeiter

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 Rosen“ (<http://bit.ly/2gXBzBN>) 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.

Nutzen Sie die eigenen Mitarbeiter

Wer kann die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse im Betrieb besser beurteilen als die eigenen Mitarbeiter. Davon lebt die Plattform Kununu, auf der Mitarbeiter ihr Unternehmen bewerten. Tatsächlich sind das Ihre überzeugendsten Botschafter, wenn Sie wirklich ein guter Arbeitgeber sind. Die IT-Schmiede Easysoft hat in den vergangenen beiden Jahren 60 % ihrer knapp 30 neuen Mitarbeiter über Mitarbeiterempfehlungen gewonnen. Wenn Stellenausschreibungen an Online-Portale und Zeitungen geschickt werden, erhalten vorab die Mitarbeiter dieselbe Information. Ein Vor-

teil für das Unternehmen: Freunde teilen in aller Regel die gleichen Werte, passen höchstwahrscheinlich gut zum Unternehmen. Übrigens: Geschäftsführer Andreas Nau zahlt keinen „Finderlohn“. Den Mitarbeitern reicht, dass sie die Arbeitsatmosphäre mit Bekannten verbessern.

Geben Sie „anderen“ eine Chance

Ein Dachdecker im Schwäbischen gab einem Gesellen, der eine Gefängnisstrafe abgesessen hatte, eine Chance. Ein Aluminium-Schmied 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. ■