

Über das Finden von geeigneten Azubis

Die Suche nach geeigneten Azubis ist eine Ganz-Jahresaufgabe. Denn nur wenn Sie die besten und geeignetsten finden, bekommen Sie später die A-Mitarbeiter, die sich mit ihrer Fach- und persönlichen Kompetenz für Ihr Unternehmen einsetzen.

Das ist natürlich leicht gesagt. Und weil in Deutschland die Anzahl von Jugendlichen rückläufig ist, ist dies eine zunehmend schwierigere Aufgabe. Das Finden kostet Energie und Zeit. Aber: Sie haben keine andere Chance. Was also tun?



Oft nur unter der Lupe zu finden: gute Auszubildende, die sich zu wertvollen Mitarbeitern entwickeln. Foto: metall-markt.net

1. Lassen Sie sich von Ideen anderer Firmen inspirieren. Beispielsweise stellt ein Dachdecker in Schleswig einen Lehrer an und gibt Siebt- bis Neuntklässlern kostenlosen Nachhilfeunterricht. Man lernt sich gegenseitig kennen und der Inhaber hat wenig Probleme, junge Menschen zu gewinnen.
2. Besuchen Sie die nächstgelegenen Ausbildungsmessen. Nehmen Sie Ihre fitten Azubis mit. Besser: Überlassen Sie ihnen den Stand ganz. Denn die Hemmschwelle, mit Gleichaltrigen zu reden, ist für Schüler wesentlich geringer als mit dem Ausbildungsleiter oder Chef. Zudem ist es viel sympathischer und glaubwürdiger, wenn die aktuellen Lehrlinge aus dem Nähkästchen plaudern.
3. Werben Sie an Schulen. Wo immer es in Ihrer Region möglich ist, an Schulen für die Ausbildung zu werben, schicken Sie Ihre Azubis hin. Die können dort zum Beispiel eine kleine Präsentation halten und Fragen der Schüler beantworten. Die Tempus-Präsentation finden Sie bei unseren Downloads (www.abc-personal-strategie.de).
4. Bieten Sie Schnuppertage oder Praktika an. Viele Schulabgänger haben keinerlei Vorstellung von den unterschiedlichen Berufsbildern. Manch 16-Jähriger ist nicht mal sicher, ob er später lieber im Büro sitzt oder eine handwerkliche Tätigkeit ausübt. Bieten Sie diese Orientierung. Dazu müssen Sie allerdings planen, was die Jugendlichen bei Ihnen TUN können. Etwa Daten zu einem neuen Kunden recherchieren, in der Produktion mitarbeiten oder ein Werkstück anfertigen. Beschäftigen Sie die Schüler sinnvoll. Mit Leerlauf und Langeweile schrecken Sie sie ab.
5. Bearbeiten Sie Bewerbungsunterlagen schnell. Verpflichten Sie sich zu einer raschen Beantwortung. Möglicherweise bekommen die interessantesten Azubis bereits Ihre Einladung oder gar den Arbeitsvertrag, während andere Unternehmen sich noch nicht mal gemeldet haben.
6. Planen Sie den ersten Arbeitstag. Jetzt haben Sie sich so viel Mühe mit dem Finden eines Azubis gegeben, und sind dann nicht auf ihn vorbereitet? Das wäre kein herzliches Willkommen. Und dieser erste Eindruck bleibt. Der Arbeitsplatz sollte exzellent vorbereitet sein, ein Azubi aus dem 2. Lehrjahr als Pate kann praktische Rückendeckung geben und wenn Sie ihn am ersten Arbeitstag – zumindest in der ersten Woche - an seinem Platz besuchen, schenken Sie ihm Anerkennung und Wertschätzung.
7. Zeigen Sie Perspektiven auf. Nach den ersten 100 Tagen geht es darum, den neuen Azubi tiefer zu integrieren und seine Fähigkeiten zu entdecken. Sicher gibt es Tätigkeiten, die er besonders gerne und gut macht. Sprechen Sie frühzeitig mit ihm über seine Perspektiven nach der Ausbildung und machen Sie ein attraktives Angebot, damit aus den besten Azubis die besten Mitarbeiter werden.

Der Autor

Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist Chef von Tempus-Consulting. Personalfragen und Unternehmensführung größerer mittelständischer Betriebe sind das Spezialgebiet der Beratungsfirma. Als Speaker und Buchautor vertritt er gerne provokante Meinungen. Zuletzt in „Das Geheimnis der Champions – Wie exzellente Unternehmen die besten Mitarbeiter finden und binden“. www.abc-personal-strategie.de