

„Vom Brotzeitholer zum gefragten Nachwuchshandwerker“

Azubis finden, binden und weiter entwickeln

Bei manchen Betrieben stehen die Bewerber Schlange, andere suchen händerringend und vergebens. Was macht Ihr Handwerksunternehmen heute attraktiv für die handwerklichen Dienstleister von morgen? Erfahren Sie hier, wie Sie Ihr Unternehmen erfolgreich dafür ausrichten.



„Stell Dir vor, es gibt Aufträge ohne Ende, aber es gibt keine Fachleute mehr, die zum Kunden hingehen!“ Diese Abwandlung des bekannten Spruchs von Carl Sandberg („Stell Dir vor, es ist Krieg, und keiner geht hin“) könnte für manches Unternehmen Wirklichkeit werden. Um die Unternehmenszukunft zu sichern, ist einerseits ein sorgsamer Umgang mit den bestehenden guten Mitarbeitern nötig, aber auch ein bewusstes Ausrichten des Unternehmens als strahlkräftiger „Magnet“, der frische Nachwuchskräfte anzieht.

Die Ansprüche von Mitarbeitern und auch Auszubildenden an ihren Arbeitgeber sind gestiegen, ebenso haben sich die persönlichen Motive bezüglich des eigenen Arbeitslebens gewandelt. Neben der Bezahlung (als Grundlage) sind die Freude am täglichen Werk, die erlebte Anerkennung durch Chef, Kollegen und Kunden, der Rückhalt in einem guten Team, das persönliche sich aufgehoben Fühlen, ein konstruktiver, wertschätzender Umgangston untereinander und das Gefühl als Mensch und Individuum wichtig und gesehen zu sein, entscheidend. Das Privatleben steht bei den meisten Menschen an erster Stelle und die persönliche Weiterentwicklung ist ein zentraler Wunsch. Das Unternehmen, in dem man arbeitet, soll die Rahmenbedingungen schaffen, dass Arbeitszeit auch sinnvoll verbrachte Lebenszeit ist. Gelungene Führung heißt hierbei Rahmen schaffen für Entwicklung. Das Eingehen auf persönliche, individuelle Situationen oder Wünsche nach mehr Freiraum sind Gradmesser für Motivation und langfristige Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

„Lehrjahre sind keine Herrenjahre!“ Das war gestern

Auszubildende wollen gefördert und gefordert werden. Dazu braucht es einen verlässlichen Rahmen, definierte Standards zu Arbeitsabläufen, Arbeitsweisen und Verhaltensweisen. Eine klare Positionierung als Unternehmen („Wie wollen wir vom Kunden erkannt werden als Firma, worin unterscheiden wir uns positiv von anderen?“), klare schriftliche und ausführliche Vereinbarungen, die für alle gelten und an die sich alle halten können, erzeugen Nachvollziehbarkeit und Fairness, sind Sicherheit gebende Leitplanken für gute Leistung und schlechte Leistung, an denen alle gemessen werden.

Dann ist auch ein Prämiensystem möglich, das bei besonders guter Leistung zum Beispiel mit einem kostenfreien Firmenauto für einen Monat für Begeisterung und Stolz beim Azubi und für Gratis-Werbung fürs Unternehmen sorgt. Oder die Azubis dürfen eine eigene Facebook-Firmenseite gestalten und pflegen und so mit Ihrem Enthusiasmus und zielgruppengerechter Ansprache neue, passende junge Mitarbeiter fürs Unternehmen rekrutieren.

Hand aufs Herz: Haben Sie Ihre „Hausaufgaben“ als attraktives Unternehmen gemacht? Wie ist Ihr Umgang miteinander? Wie werden Mitarbeiter und Azubis in gemeinsame Ziele eingebunden und darüber informiert? Wie gestalten Sie den Umgang mit Fehlern? Wie werden Anregungen vom Team abgerufen und honoriert? Wann und über was spricht man miteinander am meisten? Nur „wenn’s brennt“ oder etwas schief gelaufen ist

Gewinn-Aktion

Autorin Umberta Andrea Simonis beschreibt und illustriert auf 92 Seiten mit 65 authentischen Fotografien, wie der Arbeitsalltag von Auszubildenden mit Kunden, Kollegen und Chef gelingen kann. Dieser Ratgeber vermittelt angehenden Handwerksprofis anschaulich und leicht mehr Sicherheit, Selbstvertrauen, Anerkennung, leichteres Arbeiten, höhere Lernerfolge und mehr Spaß beim „Abenteuer Arbeitsalltag“. Für Ausbilder und Chefs liefert der Ratgeber wertvolle Impulse für ein nachhaltiges Fördern und Weiterentwickeln der zukünftigen Leistungsträger.
4. Auflage, Juni 2018, 17,80 Euro

www.holzmann-medienshop.de

DER MALER verlost drei Exemplare des aktuellen Titels von Umberta Andrea Simonis „Sicher und sympathisch beim Kunden auftreten – Der erste Knigge für Auszubildende im Handwerk“. Bitte senden Sie dazu bis spätestens 27. August 2018 eine Mail mit Ihrer Postanschrift und dem Betreff „Knigge“ an p.schmid@sachon.de – Viel Glück!



oder gibt es regelmäßige Gesprächsrunden mit Austausch über gemeinsame Erfolge und Verbesserungspotenziale? Wie werden Kunden in ein dauerhaftes Rückmeldungs-System (Kundenbefragung) eingebunden, wie wird der Kunde als Motivator eingesetzt und als positiver Verstärker abgefragt?

Mit welchem Gesicht gehen Sie morgens in Ihr Unternehmen?

Stichwort „Stolz“! Mit welchem Gesicht kommen Sie und Ihre Mitarbeiter morgens in die Firma? Wie starten Sie gemeinsam in den Tag? Zum Beispiel mit einem gemeinsamen Früh-Frühstück im Betrieb jeden Freitag? Wie ist die persönliche Einstellung zum Kunden und wie hoch die Identifikation mit der eigenen Aufgabe und dem Unternehmen? Fragen Sie mal konkret nach, Sie werden erstaunt sein: „Worauf sind wir in unserem Betrieb stolz? Was macht uns aus? Wovon erzähle ich gerne und mit Begeisterung in meiner Freizeit, was mein Unternehmen betrifft?“ Was vermuten Sie selbst als Chef oder Chefin dazu?

Lernen und die eigenen Grenzen erweitern funktioniert ums Doppelte besser, wenn dies in einer guten Beziehung (zum Ausbilder, Chef oder zu den Lieblingskollegen) stattfindet. Die persönliche Annahme und Einschätzung bezüglich des Auszubildenden durch die Führungskräfte und Kollegen prägen, limitieren oder beflügeln den Lernerfolg. Wenn mir jemand etwas zutraut, also Vertrauen in mich setzt, strenge ich mich mehr an, bin motiviert. Diese gute Meinung, die der andere über mich hat, möchte ich dann auch mit guten Taten erfüllen. Eine negative Einschätzung und entsprechende Äußerungen (auch nonverbal) setzen den persönlichen Lern- und Entwicklungserfolg drastisch herunter.

Eine Veränderung von Verhaltensweisen (zum Beispiel der Wunsch, sorgfältiger, sauberer, umsichtiger und freundlicher beim Kunden sein zu sollen) wird beim Auszubildenden erfolgreich und nachhaltig glücken, wenn er erleben kann, dass seine Verhaltensänderung ihm persönlich einen Nutzen bringt (leichteres Arbeiten, weniger Stress) und für gute Resonanz (mehr Lob und Anerkennung vom Kunden und somit auch vom Chef) sorgt.

Würden Sie als junger Mensch selbst bei sich arbeiten wollen?

Überprüfen Sie Ihr Verhalten: Wieviel läuft richtig gut in Ihrem Unternehmen und kommunizieren Sie proportional dazu Anerkennung, Freude, Dankbarkeit? Denken Sie daran, besonders erfolgreich gelaufene Projekte regelrecht zu feiern. Spontane und nicht erwartete Aufmerksamkeiten werden am höchsten als Wertschätzung wahrgenommen: Tankkarten, Restaurant-Gutscheine, Freikarten fürs Stadion, ein ausdrückliches Lob an die Mannschaft in der Besprechung, Danke sagen, regelmäßige Treffen, sich interessieren für die persönliche Situation von allen Mitarbeitern. Kreieren Sie gemeinsame Rituale, die Ihr Unternehmen positiv prägen und zu einem nicht austauschbaren Ort machen. Schaffen Sie Begegnunginseln, die für alle zum Auftanken dienen. Arbeitszeit ist auch Lebenszeit!

Zum Abschluss noch eine Übung für Sie, liebe Leserinnen und Leser: Stellen Sie sich vor, Sie bewerben sich selbst in Ihrem Unternehmen. Was gefällt Ihnen daran? Was stößt Ihnen auf? Würden Sie gerne bei sich selbst arbeiten und lernen?



Umberta Andrea Simonis

Inhaberin des Beratungs- und Trainingsunternehmens Simonis ServiceKultur® und mit ihrem Trainerteam seit über 23 Jahren Spezialistin für erfolgreiche Service- und Unternehmenskultur im Handwerk in Deutschland. Sie entwickelte bereits mit zahlreichen Handwerksunternehmen eine innovative und maßgeschneiderte Unternehmenskultur, die für hochmotivierte und loyale Mitarbeiter sorgt. Als Bestsellerautorin schreibt sie Erfolgsratgeber bei Holzmann Medien („Mehr Erfolg im Umgang mit Kunden“, „Sicher und sympathisch beim Kunden auftreten“).
www.simonis-servicekultur.de