

Wie tickt mein Azubi?

Nachwachskräfte besser verstehen und zu erfolgreichen Fachkräften entwickeln

*Läuft es bei Ihnen und dem fachlichen Nachwuchs?
Womit kann man Azubis der „Generation Z“ hinter ihrem
Smartphone hervorlocken? Erfahren Sie hier, wie Sie gerade junge
Leute fürs Handwerk und tägliches frühes Aufstehen begeistern
und zusammen zu einem engagierten Team wachsen.*

Die Mainstream-Medien zeichnen von den ab 1996 Geborenen oft ein extremes Bild: verhätschelt und dauernd beim Chillen mit Berufsvorstellung „Fußballstar“, „Model“ oder „YouTube-Millionär“.

Ein geregelter Handwerks-Arbeitstag, der um 7:00 Uhr beginnt (jeden Tag!) und bei dem man ganz analog auf die Welt und Menschen (wie zum Beispiel Kunden!) trifft, scheint da nicht ganz in die Vorstellungswelt der „Digital Natives“ zu passen. Ist es wirklich so? Und wie können Sie mit den Azubis von heute dennoch gemeinsame Erfolgsgeschichten schreiben?

Das macht die Generation „Z“ aus

Viele aus dieser Generation wachsen mit kumpelhaften Eltern, die nicht fordernd, eher vernachlässigend und oft ohne Konsequenzen „erziehen“. Patchwork-Familien mit meist nur noch einem Elternteil prägen das Aufwachsen. Viele junge Menschen vermissen die ungeteilte Aufmerksamkeit und Zeit der Eltern, die sich wirklich für die Entwicklung ihrer Heranwachsenden interessieren und diese aktiv begleiten. Realistische Vorbilder und konkretes Vorleben fehlen oft, Hel-

den des Alltags werden immer rarer. Viele aus der Generation Z machen erst einmal Abitur, gehen danach ein Jahr nach Australien und wissen dann immer noch nicht, was sie mit sich anfangen sollen. Zudem hat das Handwerk immer noch ein überholtes Image: Wenig verdienen, schlechter sozialer Status, harte Arbeit. Und für manche gelten Handwerksfirmen als Ausbeuter, die sich mit Azubis nur billige Arbeitskräfte holen, diese aber nicht fördern wollen.

So läuft es gut mit Azubis

Schaut man genauer hin, findet man Merkmale der Generation „Z“, die gerade für Sie als Arbeitgeber und Ausbilder dieser jungen Menschen wichtig zu wissen sind. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Azubis ist von diesen Werten und Verhaltensweisen geprägt: Klare Strukturen und Sicherheit ist wichtig und eine wertschätzende Umgangsweise „auf Augenhöhe“. Die Kollegen, Mit-Azubi und der ganze Betrieb wird als tragende Gemeinschaft geschätzt, ein guter Teamgeist gibt den Azubis ein Gefühl des Gesehenwerdens („Ich bin wichtig!“) und des Aufgehobenseins. Die Arbeit muss Spaß machen, Sinn haben und zum Leben passen. Sie als Chef oder Ausbilder sind als Coach, Ratgeber und Entwicklungsgefährte gefragt. Erfolgsbeispiele gibt es dafür genug. Es gibt immer mehr Handwerksfirmen, die mit hoch engagierten Azubis arbeiten, diese auch gerne übernehmen und die sogar mehr als genug Nachwuchs-Bewerbungen haben.



Sehnsucht nach Sinn

31 Millionen Deutsche suchen Sinn im Ehrenamt und junge Menschen machen hier einen großen Anteil aus. Dies belegt, dass auch die Generation Z durchaus motivierbar, engagiert und leistungsbereit ist. Es müssen nur die richtigen Motivatoren da sein:

Persönliche Entfaltungs- und Wachstums-Möglichkeiten, die Erfahrung, etwas bewegen zu können, etwas Neues lernen, eigene Fähigkeiten entdecken und ausbauen, direktes Feedback erfahren, konkrete Ergebnisse erschaffen, helfen und Gutes tun, eigene Verantwortungsspielräume ausbauen und nutzen, Ansehen und Stolz erleben!

Dies gibt Menschen Sinn und Kraft, jeden Tag aufzustehen. Warum diese Sehnsucht also nicht im Handwerk stillen, im Arbeitsalltag, in Ihrem Betrieb?

„Wie der Herr, so's Gescherr“

Interessant an diesen Werten ist, dass diese sowohl junge Menschen zu Höchstleistungen inspirieren als auch für alle anderen Mitarbeiter motivierend sind. Wie Sie also mit Ihren Azubis umgehen, ist ein Spiegelbild für Ihre Art, ein Unternehmen zu führen.

Beantworten Sie sich diese Fragen selbst:

- Warum sollte ein junger Mensch bei mir lernen und arbeiten? Was bin ich gerne bereit zu geben?
- Wie sehe ich meine Rolle als Führungskraft? Wofür bin ich authentisches Vorbild?
- Wie sehen mich meine Mitarbeiter? Welchen Ruf habe ich?
- Wie sprechen meine Leute über unser Unternehmen in der Freizeit/Kneipe?
- „Nicht geschimpft ist genug gelobt? Gilt das auch bei uns oder leben wir Wertschätzung jeden Tag?

Neue Spiel-Regeln

Wenn Sie junge Menschen in Ihr Unternehmen holen möchten, klären Sie für sich zuerst einmal Ihre persönliche Haltung und Einstellung zu dem

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



Azubi. Seien Sie ehrlich: Mögen Sie diesen jungen Menschen? Wollen Sie in ihn investieren? Beziehen Sie ihn von Anfang an in Abläufe, Projekte, Ziele mit ein. Zeigen Sie ihm, dass Sie ihn für fähig und wertvoll halten. Wir wissen, dass die Einstellung und die Werte, wie Sie einem Menschen gegenüber treten, sein Handeln entscheidend beeinflussen. Zeigen Sie ihm seinen aktiven Platz im Team und welche Rolle er hier spielt. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter, den Azubi zu integrieren und ihm das Gefühl zu geben, dass sein Beitrag gewünscht und wichtig ist. Zeigen Sie Zutrauen zu ihm und übergeben Sie ihm im Rahmen des Entwicklungsgrades Verantwortung. Machen Sie klar, dass Lernen auch über Fehler machen geht, Fehler unumgänglich sind, aber die Art und Weise des Umgangs damit entscheidend ist. Lassen Sie ihn an Teambesprechungen teilnehmen und erfahren, wie sie alle zusammen Fehler als Optimierungsquelle nutzen. Wichtig ist auch, dass Ihr Azubi konstruktive Kritik ohne vernichtende Schuldzuweisung, sondern als Teil eines Verbesserungsprozesses erfährt. Bleiben Sie nahe an ihm durch kontinuierlichen Austausch auch über persönliche Anliegen und Themen, zeigen Sie ihm Ihr Interesse als Mensch.

Social Media als Verstärker

Natürlich sind jungen Menschen in Facebook, Instagram und Co. aktiv und nutzen diese Portale. Machen Sie sich deren Online-Affinität zunutze und kommunizieren Sie über Social-Media-Kanäle mit potenziellen Nachwuchskräften! Lassen Sie

Ihre Azubis Mit-Gestalter für Ihren Instagram Kanal und Ihre Facebook-Fanpage werden. Stärken Sie damit Ihre Unternehmens-Attraktivität und zeigen Sie, dass Sie ein modernes Unternehmen sind, das mit Vertrauen und aktivem Beteiligtsein sein Team führt und bindet. Dies ist auch für Kunden sehr anziehend und ein weiterer Wettbewerbsvorteil für Sie.



Umberta Andrea Simonis

Inhaberin des Beratungs- und Trainingsunternehmens Simonis ServiceKultur® und mit ihrem Trainerteam seit über 24 Jahren Spezialistin für erfolgreiche Service- und Unternehmenskultur im Handwerk in Deutschland. Sie entwickelte bereits mit zahlreichen Handwerksunternehmen eine innovative und maßgeschneiderte Unternehmenskultur, die für lukrative Kunden, loyale Mitarbeiter und passende Nachwuchskräfte sorgt. Als Referentin begeistert sie auf Veranstaltungen und gibt wertvolle Impulse aus ihrer Praxis weiter. Als Bestsellerautorin schreibt sie Erfolgsratgeber bei Holzmann Medien („Mehr Erfolg im Umgang mit Kunden“, „Sicher und sympathisch beim Kunden auftreten“).
www.simonis-servicekultur.de