Mitarbeiter anwerben, ausbilden und halten:

Respekt und Wertschätzung

Fachkräftemangel - seit Jahren ist dieses Schlagwort in aller Munde. Unabhängig von der Branche werden Fachkräfte jeder Qualifikation gesucht. Das Problem ist vielschichtig, zum einen sinkt die Zahl der Schulabgänger, zum anderen nimmt die Akademisierung in der Arbeitswelt zu. Immer mehr junge Erwachsene studieren statt eine Ausbildung zu machen. Die Anforderungen von beiden Seiten sind differenzierter geworden, Angebot und Nachfrage passen oft nicht zusammen. Rechnerisch gibt es für jeden Bewerber einen Ausbildungsplatz, aber 2021 blieben 63.200 Ausbildungsstellen unbesetzt und 24.600 Bewerber unversorgt, so der Berufsbildungsbericht.

Unternehmen müssen sich bewerben

Nicht die Unternehmen suchen sich ihre Mitarbeiter aus, sondern potentielle Mitarbeiter suchen sich ihren künftigen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz aus. Es ist also erforderlich, dass Unternehmer Wege finden, sich und ihr Unternehmen angemessen zu präsentieren. Hier ist es wichtig, authentisch zu sein. Wer falsche Erwartungen weckt, wird sicherlich bald enttäuscht werden. Mitarbeiter und auch Auszubildende bleiben nicht um jeden Preis.

Was ist Suchenden wichtig?

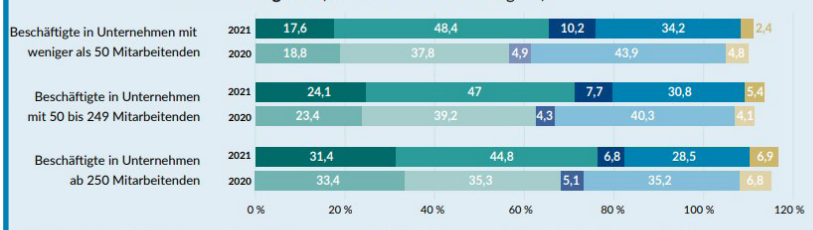
Sicherlich ist das Entgelt nicht unwichtig, es sollte angemessen sein und auch angepasst werden. Der finanzielle Aspekt steht aber für viele heutzutage oftmals nicht mehr an erster Stelle, entscheidender sind soziale Komponenten, wie

- eine Homeoffice-Option,
- ein Firmenwagen, bzw. Firmenfahrrad - auch zur privaten Nutzung,
- Teilzeitangebote, die flexibel zu wählen sind,
- ein persönlicher Führungsstil - oft müssen drei Generationen zusammenarbeiten.
- Wertschätzung - achten Sie auf Geburtstage, Jubiläen, bestandene Prüfungen und reagieren Sie mit einer kleinen Anerkennung, die nicht finanzieller Natur sein muss.
- Fehlerkultur - seien Sie immer ansprechbar, auch bei Fehlern sollte in erster Linie eine Lösung gesucht werden und nicht ein Schuldiger.
- Betriebsklima - ein gutes Klima zeugt von Wertschätzung,
- bieten Sie Probearbeit / Schnuppertage an, um den Betrieb kennenzulernen,
- zeigen Sie realistsche Perspektiven für das weitere Berufsleben.

Wo findet man Mitarbeiter, Auszubildende, Praktikanten?

Je nachdem, was für Mitarbeiter gesucht werden, sollte die Teilnahme an Berufsinfotagen in den Schulen oder auch an Hochschulen und Universitäten auf Campusmessen, bei Industrie- und Handelskammern oder beim Arbeitsamt in Erwägung gezogen werden.
Verschiedene Medien sollten für Werbung bzw. Stellenanzeigen genutzt werden: Printanzeigen in Wochenblättern und Tageszeitungen, Flugblätter, Social Media, vergessen Sie die eigene Webseite nicht. Veranstalten Sie einen Tag der offenen Tür, pflegen Sie Kontakte zu örtlichen Vereinen. Denken Sie immer daran: Sie bewerben sich. Menschen suchen sich heutzutage ihren Arbeits- und Ausbildungsplatz aus, nicht die Unternehmen den Menschen. Sie müssen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Sie müssen dahin gehen, wo sich ihre Zielgruppen aufhalten. Dies sind nicht nur virtuelle Räume, auch in der realen Welt gibt es viele Kontaktmöglichkeiten. Da coronabedingt in den letzten Jahren Berufsmessen ausfallen mussten, suchen viele inzwischen Rat bei den Eltern, der Arbeitsagentur oder bei Berufsberatungen. Auch die eigenen Mitarbeiter sollten Sie in die Suche einbinden. Diese können aus erster Hand Erfahrungen weitergeben und Empfehlungen aussprechen.

ABBILDUNG 3 **„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße** (Mehrfachantworten möglich)



2021 Stat. Fehler: 3,3 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
2020 Stat. Fehler: 6,5 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Ausbildungssituation

2021 standen 100 Suchenden 107,7 Ausbildungsangebote gegenüber. Dies bedeutet aber nicht, dass jeder Ausbildungswillige auch einen Ausbildungsplatz bekommen hat.
Der Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat in einer Umfrage festgestellt, dass 32% der 12.467 teilnehmenden Unternehmen nicht alle angebotenen Plätze besetzen konnten. Von diesen 32% bekamen 30% keine einzige Bewerbung (d.h. 10% aller Ausbildungsbetriebe). Wer Bewerbungen bekam und trotzdem nicht alle Plätze besetzen konnte, sah die Bewerber als nicht passend an (66%).
Der Berufsbildungsbericht 2022 zeigt, dass die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge - nach dem Tiefstand 2020 - wieder leicht angestiegen ist, aber noch unter dem Niveau von 2019 liegt (+1,2% ggü. 2020, aber -9,9% ggü. 2019).

Bewerbungsverfahren

Wer Mitarbeiter oder Azubis sucht, der kommt um Portale wie Stepstone, Jobware oder Indeed nicht herum.
Die Suche nach Mitarbeitern / Azubis kostet Geld, je mehr, umso weniger Bewerber sich melden, deshalb ist es wichtig, dort für sich zu werben, wo die passenden Personen sich aufhalten.
Wenn Ihre Maßnahmen Erfolg hatten und sich Menschen für eine Stelle bei Ihnen interessieren, dann lassen Sie sich nicht von (sehr) guten Noten und perfekten Lebensläufen blenden. Schauen Sie sich auch Bewerber mit unkonventionellen Lebensläufen an. Wichtig ist die Gegenwart: Der Mitarbeiter muss sich für Ihr Unternehmen, Ihre Branche, interessieren, er muss ins Unternehmen passen.
Wer Online-Bewerbungsverfahren anbietet, da er Digital Natives ansprechen will, der sollte darauf achten, dass diese Portale auch nutzerfreundlich sind. Der Azubi-Report 2021 des Portals ausbildung.de hat zum Ergebnis, dass jeder 2. schon einmal eine Online-Bewerbung abgebrochen hat. Gründe waren ein zu

kompliziertes Verfahren, fehlerhafter Datenupload oder auch schon Probleme bei der Registrierung.

Willkommenskultur

Sowohl Mitarbeiter als auch Azubis müssen willkommen geheißen werden. Jeder 4. Ausbildungsvertrag wird in Deutschland vorzeitig aufgelöst. Schule und Berufsleben sind zwei verschiedene Welten: ein anderer Tagesablauf, Kollegen, die nicht im gleichen Alter sind, ein unbekanntes Umfeld … Azubis müssen deshalb gerade in der Anfangszeit gut und umfassend betreut werden, damit weniger Konflikte entstehen. Die neuen Azubis müssen sich willkommen fühlen, müssen Fragen stellen und auch eigene Ideen einbringen können.
Sie benötigen Wertschätzung, noch mehr als langjährige Mitarbeiter. Die Motivation für die Arbeit darf nicht verloren gehen.
Bei (Ausbildungs-) Vertragsauflösungen muss hinterfragt werden, welche Gründe vorliegen: Kann der Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht (mehr) erlernt werden (Allergien z.B.), ist der Ausbildungsbetrieb insolvent, bemerkt der Azubi, dass der gewählte Beruf nicht zu ihm passt, ist er über- oder unterfordert, muss er in eine andere Stadt umziehen - dies sind unvermeidbare Gründe. Vermeidbare Gründe sind häufig Kommunikationsprobleme innerhalb des Betriebes oder eine schlechte Integration in das bestehende Team.
Eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus dem Jahr 2020 zeigt, dass knapp 30% der Azubis unzufrieden sind: Probleme sind z.B. Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten, schlechter Unterricht in der Berufsschule oder fehlende Ausbildungspläne.

Warnsignale

Wenn Sie feststellen, dass Unmut oder Lustlosigkeit als Reaktion auf gestellte Aufgaben, nicht nur verbal, sondern auch durch Mimik und Gestik kundgetan wird, wenn aufgetragene Arbeiten schlechter erledigt werden, wenn der Mitarbeiter insgesamt unzuverlässig wird, was er anfangs nicht war, wenn die Fehlzeiten ansteigen oder häufig zuspätgekommen wird, wenn weniger Initiative gezeigt wird, dann sollten die Alarmglocken läuten. Sie sollten dann dringend das Gespräch suchen.

Motivation der Azubis und Mitarbeiter

Wichtig für eine gute Zusammenarbeit aller ist, dass eine positive Grundhaltung vorhanden ist. Fachkräfte und Azubis unterscheiden sich in ihren Bedürfnissen nur marginal. Folgende Vorgehensweisen sind erfolgversprechend, um Mitarbeiter zu halten:

- Wertschätzung im täglichen Miteinander, respektvoller Umgang, Hilfestellung in Bereichen, die nicht so gut klappen, Azubis lernen noch!
- Erklären Sie den Sinn einer Aufgabe, klare Kommunikation, Ziel des Ausbildungsabschnittes
- Konstruktives Feedback geben - Lob und erneutes Erklären
- Realistische Ziele setzen - Erfolg motiviert!
- Nur informierte Mitarbeiter / Azubis können Verantwortung übernehmen, Mitdenken und Mitgestalten geht nur, wenn man informiert ist,
- erläutern Sie die Wichtigkeit jedes Einzelnen.
- Übertragen Sie peu à peu mehr Verantwortung, das stärkt das Selbstvertrauen.
- Variieren Sie die Aufgaben, um Langeweile zu vermeiden, möglichst viele praktische Angebote machen, so dass eine Auswahl besteht
- Bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten an, nutzen Sie verschiedene - auch digitale - Lehr- und Lernmethoden, damit sich das Erlernte besser verfestigt

Förderungen

Das Bundesprogramm *"Ausbildungsplätze sichern"* läuft z.B. noch bis Ende des Jahres. Gefördert werden Betriebe, die ihr Ausbildungsniveau während der Coronajahre gehalten oder erweitert haben. Wer sein Niveau gehalten hat, kann bis zum 15.09.22 die Prämie in Höhe von 4.000 Euro beantragen, wer mehr als vor Corona ausgebildet hat, hat ebenfalls Zeit bis zum 15.09.22 (6.000 Euro). Wer Azubis von insolventen Kollegen weiter ausbildet, kann die Prämie von 6.000 Euro noch bis zum 31.07.22 beantragen.

Ausbildung und Mitarbeitermotivation kosten Zeit und Geld. Es sind aber existenzsichernde Investitionen in die Zukunft Ihres Unternehmens!

- ANZEIGE -

pepINTERNET.de *die Online-Zeiterfassung*

schon ab 2,50 € pro Mitarbeiter und Monat

- exakte Erfassung von Arbeitszeiten über Terminals, Webbrowser oder App
- Sicherheit durch Überwachung des Arbeitszeitgesetzes
- entspricht dem EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung
- Erfassung von Abwesenheiten
- Mitarbeiterportal
- umfassendes Reporting

Bedarfsplanung optional

Bedarfsermittlung und Planung für die Geschäftsleitung bzw. Controlling

Schichtplanung

- Einsatzplanung der Mitarbeiter
- Übersicht über mögliche Engpässe
- Onlineabruf der Pläne durch die Mitarbeiter

Personalabrechnung optional

Lohnrechnung mit direkter Anbindung an die Zeiterfassung ohne Doppelerfassung

- komplett mit allen Meldungen

Ihre Ansprechpartner sind:

Ronny Göpfert / BOS EDV-Service GmbH
Bayreuther Straße 12 · 09130 Chemnitz
Telefon: 0371 4040440
E-Mail: info@bos-edv.de

Jochen Riedel / RCM Riedel Consulting und Managementservice
Elsa-Brandström-Straße 46 · 35578 Wetzlar
Telefon: 06441 4494347
E-Mail: info@riedel-rcm-consulting.de