

Protokoll Workshop 2: Wie rekrutiere ich meinen Nachwuchs?

Workshopleiter: Bernd Hugo (Geschäftsführer Karl Hugo AG) und Beatrice Adamski

Zu Beginn des Workshops leitet Bernd Hugo mit einer Übersicht der betriebseigenen Ausbildungszahlen ein. Die Firma Karl Hugo AG beschäftigt momentan rund 45 Mitarbeiter. Ca. 53 % der Mitarbeiter haben die duale Ausbildung zum Metallbauer oder Maschinenschlosser durchlaufen. In der Vergangenheit wurden bereit 59 Lehrverträge abgeschlossen.

Anschließend ging es in die Gruppenarbeit: Jede Gruppe sollte auflisten, was bei der eigenen Rekrutierung von Nachwuchs gut geklappt hat und was nicht gut geklappt hat.

Positiv	Negativ
<ul style="list-style-type: none"> • Interessante attraktive Arbeitsbedingungen schaffen (z.B. flexible Arbeitszeiten) • Wertschätzung (Personal als Botschafter) • Gutes Image - Erfolg vergangener Jahre -positive Außendarstellung – guter Ruf des Unternehmers als Ausbildungsbetrieb • Probearbeiten • Schnupperwochen • Werbung: Mund zu Mund • Onlineanzeige • Kooperation mit Schule + Wirtschaft • Lehrstellenbörse • Betrieb stellt sich in Schulen vor • Kombi: Vorstellung duale Ausbildung + Betrieb • Vorstellung bei Studentenvereinigungen • Flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Laufbahnunterbrechung • Projektbetreuung + europäische Themen • Soziale Medien • Werbeflyer 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefälligkeitseinstellungen • Lehrstellenbörse LIVE • Facebook • Drang der Schulen, Schüler für ein Studium zu motivieren • Nähe zu Luxemburg • Zeitungsanzeigen (Menschen sind heute vernetzt) • Werbung nicht während der Prüfungszeit • Klassische Stellenanzeigen • Passiv bleiben • Politik muss Voraussetzungen schaffen, um den Nachwuchs in Ostbelgien zu halten • Printmedien

Rekrutierung bei Karl Hugo AG

Rekrutierung und Personalführung sieht Bernd Hugo als Basis des Erfolgs eines Betriebes. Für ihn ist die Rekrutierung Chefsache. Die Personalführung sollte in kleineren mittelständischen Unternehmen auf keinen Fall delegiert werden. Bernd Hugo berichtet, dass er sich für jeden einzelnen Mitarbeiter Zeit nimmt und auch mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine individuelle Absprache hat. Ein Schwerpunkt im Führungsstil sieht er in



Zukunftskonferenz der dualen Ausbildung am 15. Juni 2017 im Triangel St. Vith der Empathie und der emotionalen Bindung. Diese beiden Komponenten sieht er als Schwerpunkt jeder Beziehung. Als Betriebsleiter sollte man sich in die Lage eines jeden Mitarbeiters hineinversetzen können, wichtig ist ein respektvoller Umgang. Ebenso ist dem Unternehmer wichtig, dass die „Fronten“ im Vorfeld klar abgesteckt sind. Beispielsweise wird den Lehrlingen vor Beginn der Lehre klar vermittelt, dass sie nur eine Chance haben. Im Betrieb wird nicht gedoppelt. So sind die Anforderungen klar kommuniziert. Hat ein Lehrling schulische Probleme, bekommt er jede Hilfestellung, die er benötigt.

Kommunikation und Marketing

Jeder Betriebsleiter sollte seine eigene Marke aufbauen und stärken. Wichtig ist ein professioneller Auftritt. Bernd Hugo nennt in diesem Zusammenhang das Stichwort „Branding“. Unternehmer müssen sich die Frage stellen: „Wer sind wir?“ und „Was bieten wir an?“. Für ihn ist evident, dass die Außendarstellung mit der internen Struktur übereinstimmt. Es bringt nichts, etwas nach außen vorzugaukeln, was man nicht von innen heraus repräsentiert, so Hugo. Der Betriebsleiter unterteilt mehrere Kommunikationswege.

Webseite: Außendarstellung

LinkedIn: Kontakt zu Kunden und Unternehmen

Facebook: ausschließlich für die Außendarstellung (keine Kommunikation mit Kunden)

Für Bernd Hugo sind zufriedene Mitarbeiter automatisch auch gute Werbung für sein Unternehmen. Der gute Draht und die persönliche Bindung zu jedem Mitarbeiter zahlt sich für den Betriebsleiter sowohl betriebsintern in Form von gutem Arbeitsklima, als auch extern in Form von positiver Werbung durch seine Mitarbeiter aus.

Über welche Wege wird am besten rekrutiert?

Bernd Hugo gibt an, mehrere Kanäle zu nutzen. Zum einen nutzt er Betriebspraktika und Schnupperwochen, zum anderen schaltet er Stellenanzeigen über Facebook. Im Betrieb wird eine Vorauswahl der Kandidaten getroffen. Passt kein Kandidat ins Raster, wird auch niemand eingestellt. Bernd Hugo hört bei Personalentscheidungen immer auf sein Bauchgefühl. Die menschliche Komponente steht bei der Auswahl im Fokus. So haben auch schwächere Kandidaten die Möglichkeit in die engere Auswahl zu kommen.

Fragen für die Talkrunde:

- Was machen wir mit Kandidaten die nicht zu den „Starken“ gehören?
- Was macht die Politik um die Mehrsprachigkeit zu fördern?
- Wie kann man die Attraktivität von bestimmten Berufsbildern steigern?
- Gibt es genügend Ausbildungsangebote für die anspruchsvolle Generation Z?