

Helfende Hände dringend gesucht ?

15 Anregungen gegen den Arbeitskräftemangel
aus Ihrer Bundesakademie Weinheim



1. Sich selbst kritisch hinterfragen

Wenn Menschen keinen guten Grund finden, bei Ihnen zu arbeiten, wird dies auch kaum jemand tun wollen. Überlegen Sie sich daher gute Antworten, bevor Sie auf die Suche gehen: Wie attraktiv ist der Arbeitsplatz, den ich anbiete, wirklich? Würde ich den Job auch selbst mit Freude machen? Was bieten er mehr als andere? Die Bezahlung ist dabei nicht unwichtig. Von seinem Beruf sollte man angemessen leben und eine Familie ernähren können. Mindestens ebenso wichtig sind aber „weiche“ Faktoren wie echte Wertschätzung. Mehr denn je sind **Führungsfähigkeiten** gefragt! Wer daran arbeiten möchte, findet [hier](#) gute Möglichkeiten.

2. Gas geben bei der Suche

Falls Sie einen attraktiven Arbeitsplatz anbieten können, müssen Sie dafür Sorge tragen, dass potentielle Bewerber auch **davon erfahren**. Neben dem klassischen Weg über Stellenanzeigen (deren Reichweite sinkt, weil immer weniger Menschen Zeitung lesen) kommen z.B. auch Flyer, Social Media Kanäle wie Facebook und sogar Plakatwände in Frage. Kennen und nutzen Sie schon [diese](#) Stellenbörse für Innungsbäcker?

3. Kontaktschwelle für Bewerber senken

Wer gleich eine „Mappe mit vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen“ fordert, schafft für Bewerber eine hohe Hürde. Kaum jemand hat eine solche Mappe parat. Besser ist ein einfaches Kontaktformular auf der Website oder auf einem Flyer, der in Ihren Filialen ausliegt und dort auch wieder abgegeben werden kann. Machen Sie den ersten Schritt für Bewerber **so einfach wie möglich**. Warum nicht sogar per WhatsApp? „Schicken Sie uns Ihr schönstes Lächeln per WhatsApp“ funktioniert gut, siehe TV-Bericht [hier](#). Wer ein Bild schickt, wird bald zurückgerufen und zum Gespräch eingeladen.

4. Jetzt erst recht: Richtig gut ausbilden

Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft – in jene des Lehrlings ebenso wie in jene der Bäckerei. Wer Lehrlinge als billige Arbeitskräfte ausnutzt statt ausbildet, verprellt unsere Fachkräfte der Zukunft. Sie kehren nie wieder ins Bäckerhandwerk zurück - auch nicht als Kunden. Eine solide Ausbildung ist die beste Methode, den eigenen Fachkräftebedarf der Zukunft zu sichern. **Jede Investition in die Menschen von morgen lohnt**. 35 (!) Ideen, wie Sie trotz immer weniger Abgänger Lehrlinge finden und binden können, finden Sie [hier](#).

5. Leistungsträger aktiv fördern

Auch der Arbeitsmarkt ist ein Markt. Wie in jedem Markt macht der beste Anbieter das Geschäft. Und wie in jedem Markt bestimmen Angebot und Nachfrage den Preis. Gerade Ihre wichtigsten Mitarbeiter sollten diesbezüglich keinen Grund finden, sich umzuorientieren. Bis

neue Mitarbeiter das gleiche Leistungsniveau haben, geben Sie viel Geld für die Suche und Einarbeitung aus. Besser Sie investieren dies in Ihre Leistungsträger, etwa durch attraktive Weiterbildungen wie [diese](#) oder einen fairen Anteil am Unternehmenserfolg (z.B. Prämien).

6. Einen „Plan B“ bereithalten

Angesichts des Fachkräftemangels ist es sinnvoll, den „Draht“ zu möglichen Mitarbeitern zu suchen, auch wenn Sie diese derzeit gar nicht benötigen. Wer erst die Fühler ausstreckt, wenn die Verkaufsleiterin schwanger wird oder der Altgeselle gesundheitsbedingt langfristig ausfällt, sucht unter Druck – und das ist nie gut. Schauen Sie sich besser frühzeitig im Fachkräftemarkt ihrer Region um, halten Sie einen freundlichen Draht zu geeigneten Kandidaten und führen Sie eine Liste möglicher Mitarbeiter im Falle von Ausfällen oder Betriebserweiterungen.

7. Quereinsteiger aus anderen Arbeitsmärkten suchen

Wenn der Fachkräftemarkt leergefegt ist, lohnt sich der Blick nach links und rechts. Im Verkauf sind Quereinsteiger schon längst keine Ausnahme mehr. Auch für manche Arbeiten in der Backstube braucht es nicht zwingend gelernte Bäcker. Gut angelesenen Menschen aus anderen Branchen können helfen, etwa aus der Gastronomie. Sie finden diese z.B. [hier](#). Die Bundesakademie in Weinheim bietet gelegentlich Quereinsteiger-Seminare an, welche in nur 3 Tagen die wichtigen Grundlagen vermitteln.

8. Arbeitskräfte aus anderen EU-Ländern einstellen

Dank der Arbeitnehmerfreizügigkeit kann **jeder EU-Bürger in jedem EU-Land arbeiten**. Sie dürfen also Bäcker aus Spanien, Italien oder Griechenland usw. beschäftigen – Länder, in denen es noch ein hohes Maß an Arbeitslosigkeit gibt. Diese Menschen bringen zudem neue Denk- und Sichtweisen mit und bereichern die Unternehmenskultur. Bei der Suche vor Ort helfen Kammern, Verbände oder die [ZAV](#) der Arbeitsagentur. Wichtig: helfen Sie den Menschen aus anderen Ländern aktiv, im für sie fremden Land anzukommen und sich wohlfühlen. Unterstützen Sie bei der Wohnungssuche oder organisieren Sie eine Betriebswohnung. Helfen Sie auch bei Behördengängen. Im Betrieb sollte ein „Pate“ Neueinsteiger die Hand nehmen.

9. Perspektiven für Studienabbrecher bieten

Zu den Fehlentwicklungen unserer Zeit gehört es, dass auch solche Menschen auf die Hochschulen drängen, die dort nicht hingehören. Nicht wenige scheitern und stehen ohne irgendeinen Abschluss da. Weil diese Menschen durchaus Potential haben, spricht vieles dafür, eine Perspektive im Handwerk zu bieten. Bieten Sie z.B. ein Orientierungsprogramm für Studienabbrecher an. Bei Eignung ist eine reguläre Ausbildung (ggf. mit verkürzten Lehrzeiten) ebenso denkbar wie die Qualifikation durch passende Weiterbildungen.

10. Senioren beschäftigen

Auf der Suche nach helfenden Händen sollten auch jene in Betracht gezogen werden, die den Arbeitsmarkt schon verlassen haben. Viele Senioren müssen sich noch etwas dazu verdienen. Anderen ist zuhause langweilig. Sie bringen oft Erfahrungen und wertvolle Tugenden wie Pünktlichkeit, Fleiß und Genauigkeit mit. Vielleicht auch zu Ihnen?

11. Berücksichtigen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die heutige Elterngeneration wünscht sich viel Zeit für die Familie. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher ein wichtiger Faktor im harten Wettbewerb um Fachkräfte. Als familienfreundlicher Arbeitgeber mit passenden Arbeitszeiten, einem innerbetrieblichen „Familienfest“ usw. fördern Sie die gezielte Rekrutierung sowie die Bindung von Fachkräften.

12. Angebote für alleinerziehende Mütter schaffen

Wer als junge Frau ein Kind alleine großziehen muss, hat es nicht einfach. Wegen der Kinderbetreuung ist auch das Berufsleben schwierig. Hier macht Sie eine Teilzeit-Ausbildung oder spezielle Arbeitszeit-Modelle während der Betreuungszeiten von Kinderkrippe, Kindergarten oder Schule als Arbeitgeber attraktiv und oft sogar einzigartig. Man wird es Ihnen danken.

13. Flüchtlinge und Migranten einstellen

Es hat sich bereits herumgesprochen, dass Flüchtlinge und Migranten trotz bürokratischer Hürden durchaus sehr taugliche Mitarbeiter sein können. Mit entsprechenden Angeboten finden Sie helfende Hände und tragen zur Integration bei - eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Wie bei Punkt 8 gilt auch hier, dass eine verstärkte Betreuung notwendig ist.

14. Motivieren Sie durch Weiterbildung

Wer tagein-tagaus das Gleiche macht, ist schnell unterfordert und trägt sich mit dem Gedanken, „auch mal etwas anderes“ erleben zu wollen. Gönnen Sie Ihrem Team daher gelegentlich etwas Abwechslung durch eine spannende Weiterbildung. Seminare motivieren und das Erlernte stärkt auch den Betrieb, durch neue Impulse. Mehr als genügend Optionen für Ihr Team und für sich selbst finden Sie [hier](#) sowie an den weiteren ADB-Fachschulen.

15. Eine langfristige Perspektive bieten

Irgendwann fragt sich jeder: „Will ich diesen Job noch 20 – 40 Jahre lang machen?“ In der Folge entsteht oft Unzufriedenheit. Besser ist es, dem vorzugreifen und als Arbeitgeber aktiv den Dialog zu suchen. Wenn der Arbeitnehmer z.B. einmal eine andere Bäckerei kennen lernen möchte, könnte dies auch auf Zeit in einer befreundeten Bäckerei möglich gemacht werden, ggf. sogar im Ausland. Berücksichtigen Sie auch, dass Lebensveränderungen, z.B. die Gründung einer Familie, oft mit beruflichen Veränderungen einher gehen. Es gilt nun eine Familie zu ernähren. Dieses Problem Ihres Mitarbeiters kann schnell zu ihrem werden, wenn er sich eine besser bezahlte Stelle sucht. Bieten Sie Aufstiegsmöglichkeiten und die Chance, durch mehr Leistung mehr zu verdienen.

*Das Team der Bundesakademie Weinheim hofft, dass zumindest ein-zwei Anregungen für Sie dabei waren. Falls nicht, wird das Thema [hier](#) noch wesentlich vertieft. Wir wünschen Ihnen **viel Erfolg** beim Finden und Binden von Mitarbeitern. 29.08.2017 B. Kütscher*