

Warum Handwerker wirklich wechseln

Wie man als Firmeninhaber das Unternehmen zukunftssicher aufstellt

Die Zukunft gehört den Betrieben, die sich auf die Wünsche und Bedürfnisse der Fachkräfte ausrichten. Alle anderen werden einfach nur sehr viele Aufträge haben, die sie nicht abarbeiten können.



Quelle: Esquire/stock.adobe.com

Unternehmen, die gute Arbeit und Engagement sehen und entsprechend würdigen, haben einen deutlichen Wettbewerbsvorteil

„Nach über 5 000 Gesprächen mit Elektrikern, Meistern und Projektleitern in der Elektrotechnik kennen wir die Wünsche und Bedürfnisse der Fachkräfte ganz genau. Und die wichtigste Erkenntnis darf ich an der Stelle schon mal direkt mitgeben: Die Zukunft gehört den Betrieben, die sich auf die Wünsche und Bedürfnisse der Fachkräfte ausrichten. Alle anderen werden einfach nur sehr viele Aufträge haben, die sie nicht abarbeiten können“, sagt Personalgewinnungsexperte Dimitrij Krasontovitsch, Gründer und Geschäftsführer der Candidate Flow GmbH.

Autor

Dimitrij Krasontovitsch ist der Mitgründer der Candidate Flow GmbH, die auf die Gewinnung von Fachkräften in der DACH-Region spezialisiert ist.
<https://candidate-flow.de>

Im folgenden Beitrag benennt er die drei Hauptgründe, die 80 % der Entscheidung für oder gegen einen Wechsel ausmachen und was man als Inhaber beachten sollte, damit der eigene Betrieb für die Zukunft gut aufgestellt ist.

Wertschätzung gegenüber Arbeit und Einsatz

Der mit Abstand häufigste Grund, warum Fachkräfte wechseln, ist die fehlende Wertschätzung der Arbeit. Sich nur als eine Nummer zu fühlen und keinen Dank für die eigene Arbeit zu bekommen führt über kurz oder lang zu einem Betriebswechsel. Zu simpel, um wahr zu sein? In nahezu allen Gesprächen wurde fehlende Wertschätzung als einer der Hauptgründe genannt.

Was genau bedeutet das? Hier ein paar klassische Beispiele, die zum Reflektieren anregen sollen: Der Chef sieht es als selbstverständlich

an, dass jemand Überstunden oder Wochenendarbeit macht. Dass die Freizeitplanung über den Haufen geworfen wird, weil spontan noch ein Serviceauftrag reinkam, ist normal aus der Sicht des Chefs.

Kein Danke, kein Bitte, keine Entschädigung („Mach Montag frei, hast du dir verdient.“). Volle Überstundenkonten werden kommentiert mit: „Schauen wir mal, nächstes Jahr kannst du das abbauen.“ Das dritte Jahr in Folge. Gewünschte Arbeitsgeräte? „Wozu, die aktuellen reichen doch.“ Mitspracherecht? „Ich habe dafür wirklich keine Zeit, lass uns nächste Woche (oder am liebsten nie) über dein Anliegen sprechen.“

Ich könnte hier noch eine lange Liste aufschreiben, was wir schon alles gehört haben. Und das sind noch die „netteren“ Fälle, manchmal kann man sich nur an den Kopf fassen und sagen: Wie können solche Betriebe überhaupt Mitarbeiter halten? Aber genau von solchen Betrieben wechseln die Fachkräfte am häufigsten. Und zwar zu Betrieben, wo die Mitarbeiter nicht eine Nummer sind, sondern für ihre Arbeit einfach geschätzt werden. Wo eine offene Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet. Nicht täglich gestreichelt werden, sondern wo die gute Arbeit und Engagement gesehen und entsprechend gewürdigt wird. Und nein, kein Tadel ist nicht gleich Lob!

Betriebe, die das verstanden haben und es leben, haben mit Abstand den größten Wettbewerbsvorteil, um an neue Fachkräfte zu kommen und somit langfristig am Markt zu bleiben. Alle anderen werden über die Zeit aussterben, wenn sie sich nicht verändern. Das ist übrigens auch einer der wenigen Gründe, warum Fachkräfte aus der Industrie wieder in die Betriebe wechseln. Weil sie dort nur als Nummer behandelt werden. Sie akzeptieren auch das kleinere Gehalt im Vergleich zur Industrie (Der Grund, warum sie zur Industrie ursprünglich gewechselt haben).

Betriebsklima

Ziemlich direkt hinter Wertschätzung oder fast sogar gleich auf, steht das Betriebsklima, das nahezu immer genannt wird, wenn Fachkräfte darüber nachdenken zu wechseln. Nichts neues, oder doch? Früher wurden patriarchisch geführte Betriebe mit harter, straffer Führung mehr akzeptiert als es heute der Fall ist. Das Betriebsklima war auch weniger wichtig, denn die Arbeit war zum „Schaffen“ da. Zumindest ist das die Aussage vieler älterer Handwerker.

Der Zeitgeist hat sich aber radikal verändert. Jeder Mitarbeiter weiß, dass er auf dem

Markt heiß begehrt ist. Je besser die Ausbildung und Qualifikationen sind, desto mehr wird reflektiert und kritisch hinterfragt. Die häufigsten Punkte, die dabei aufgeführt werden:

Planungs- und Organisationschaos

Insbesondere die Planung des Tages wird häufig kritisiert – Terminierungen sind zu kurzfristig und werden kaum richtig geplant, wodurch viel Chaos entsteht. Der Mitarbeiter muss sich nicht nur auf seine Arbeit konzentrieren, sondern Verantwortung für die Organisation und Materialbeschaffung übernehmen. Das führt zu sehr hohem Stress, schlechterer Arbeit und somit wieder mehr Stress mit dem Chef.

Überstunden ohne Ende

Sind wir mal ehrlich: Die Mitarbeiter sind weder faul noch blöd, sie verstehen, dass ein paar Überstunden okay sind, aber dauerhafte Überlastung wird einfach als Gier und Rücksichtslosigkeit vom Geschäftsführer gesehen. Das ist der O-Ton in den Gesprächen. Wenn dabei die Zeit mit der Familie auf der Strecke bleibt, was hat der Mitarbeiter noch? Stress auf der Arbeit und Stress zu Hause. Wer möchte ernsthaft so eine Situation länger hinnehmen bzw. ertragen?

Wenige Urlaubstage, die nicht genutzt werden können

Hier schließt sich der Kreis. Wer als Inhaber heutzutage den gesetzlichen Mindeststandard einräumt, der hat einfach nicht verstanden, worum es geht: Wettbewerbsfähig zu sein und auch zu bleiben. Betriebe sollten mindestens 26 Urlaubstage zugestehen, idealerweise einen Tag mehr mit jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit, bis zu 30 Tage insgesamt. Es sollte auch entsprechend geplant werden, dass die Mitarbeiter diese Tage auch wirklich nutzen können, um sich zu regenerieren. „Wir haben zu viel zu tun und Urlaub ist daher schwierig.“ Solche Aussagen vom Chef sind absolut inakzeptabel, wenn man seine Leute lange halten will und nicht an die Mitbewerber in der Region verlieren möchte.

Hoher Leistungsdruck

Wir haben mit sehr vielen Fachkräften gesprochen, die am Ende des Arbeitstages nur noch gefragt werden: Warum hast du nicht noch mehr geschafft? Je mehr geschafft werden muss, desto mehr Fehler schleichen sich ein, die wieder zu Diskussionen mit dem Vorgesetzten führen, warum die Qualität und Quantität nicht stimmt. Das führt über kurz



Quelle: Aycatcher/stock.adobe.com

Wenn Termine zu kurzfristig gesetzt werden, kann kaum richtig geplant werden. Das führt zu Chaos, hohem Stress, schlechterer Arbeit und Frust bei den Mitarbeitern.

oder lang zu absoluter Frustration. Zu viel Druck, unglaublich lange Arbeitszeiten. Nach 4–6 Monaten waren befragte Mitarbeiter einfach erschöpft und wollten nur noch in einen Betrieb, wo sie ein normales Pensum abarbeiten und sich auf die Qualität der Arbeit fokussieren konnten. Das versprochene, höhere Gehalt ist auch hier einfach nicht nachhaltig.

Authentisch und ehrlich sein

Seit zehn Jahren ist der Fachkräftemarkt so angespannt, dass immer mehr Inhaber den Bewerbern ALLES versprechen, was ihnen wichtig ist, nur um sie einzustellen. Das funktioniert sehr kurzfristig, aber langfristig ist der neue Mitarbeiter frustriert, schlampt und geht auch wieder. Warum sollte er auch gute Arbeit leisten, wenn er belogen wurde? Sehr viele Fachkräfte sind genau deswegen extrem misstrauisch geworden, wenn es um den Wechsel des Betriebes geht.

Die einzige Lösung, die man als Inhaber hat, ist es, Bewerber mit einem authentischen und integren Verhalten zu überzeugen. Zeigen Sie, dass Sie mit offenen Karten spielen und bei Ihnen nicht alles perfekt ist. Menschen spüren, wenn jemand wirklich aufrichtig ist und sie wissen auch, dass niemand perfekt ist. Zum anderen und das ist der große Vorteil, den Sie als Inhaber nutzen können: Zeigen Sie Ihren Betrieb, stellen Sie das Team vor,

lassen Sie den Interessenten einen Tag mitlaufen.

Wir haben sehr häufig erlebt, dass Bewerber am Ende des Probetages sofort zugesagt haben, obwohl sie vorher klipp und klar kommuniziert haben, dass sie mindestens eine Woche brauchen, um sich zu entscheiden. Dabei war die Aussage: „Endlich mal jemand, der ehrlich ist. Es ist nicht alles perfekt hier, aber viel besser als ich es früher hatte. Ich habe ein sehr gutes Gefühl und möchte hier starten.“

Gerade wenn Sie sich als Inhaber die Frage stellen, wie es in Zukunft weitergeht, dann sind genau das die Themen, die Sie mit einer hohen Priorität und vor allem unternehmerischer Energie selbst angehen sollten. Denn diese Punkte entscheiden darüber, ob man als Betrieb die nächsten 30 Jahre erfolgreich ist oder Stück für Stück kleiner wird und letztendlich dichtmachen muss, weil Fachkräfte wechseln und keine neuen nachkommen.