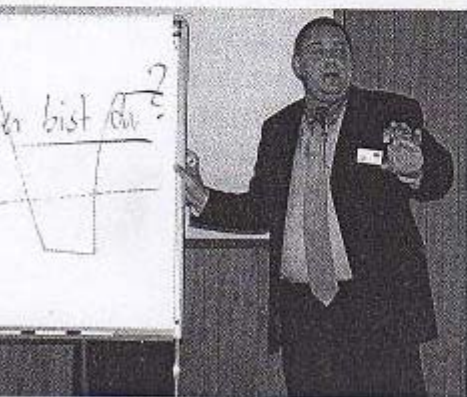


18-Jährige sollten Azubis einstellen

Nürnberg (buc) – Das Team in einer Bäckerei lebt von der Qualität seiner Mitarbeiter, nicht nur von ihren handwerklichen, sondern auch ihren menschlichen Fähigkeiten. Diese „soft skills“ wie Sozialkompetenz, Teamgeist,



Roland Albert: Mitarbeiter, die Initiative zeigen, dürfen auch Fehler machen.

Zuverlässigkeit oder logisches Denken werden immer wichtiger, sagt Roland Albert. Der fränkische Marketing- und Vertriebsprofi forderte bei der 14. Unternehmensführungstagung des LIV Bayern in Nürnberg ihre stärkere Beachtung schon bei Neueinstellungen: „Sie wollen doch keine grauen, stromlinienförmigen Mitarbeiter!“

Blick ins Wohnzimmer

Aber wie blickt man hinter die Kulissen, wenn 90 Prozent der Aussagen in einem Vorstellungsgespräch „erstunken und erlogen“ (Albert) sind? Z.B. so: „Schlagen Sie ein Gespräch nicht im Betrieb, sondern beim Bewerber daheim vor.“ Da sehe man das soziale Umfeld, aber auch das Maß an Ordnungs- und Sauberkeitssinn. Und wenn je-

UFT: Roland Albert betont „soft skills“

PR-Idee: „Casting“ mit Radiosendern

mand ein solches Treffen ablehne, sei der Grund klar. Für Albert die wichtigste Frage an Job-Interessenten: „Was machen Sie in Ihrer Freizeit?“ Denn wer brauche einen einsamen Computerfreak oder Ikebana-Liebhaber? Wer ehrenamtlich in Verein oder Feuerwehr arbeite oder freiwillig einen Erste-Hilfe-Kurs besuche, sei richtig – das zeige Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsgefühl.

Der gelernte Groß- und Einzelhandelskaufmann stellte

den 74 Teilnehmern der zweitägigen Veranstaltung auch die Frage: „Warum stellt immer der Chef die Leute ein?“ Ideal sei doch, wenn die 18-jährigen Mitarbeiter, die wissen, wie ein 17-Jähriger „tickt“, einen jungen Bewerber unter die Lupe nehmen. Das habe ein bekannter Bäcker vorgemacht. Ergebnis: „Fünf neue Auszubildende – und alle top!“ Dabei stellten die begeisterten Lehrlings-Rekrutierer ihre Stellenausschreibung auf eine eigene Internet-Seite und legten Wert auf Online-Bewerbung. Der Grund: „Wer nicht mal daheim mit dem PC umgehen

kann, den wollen wir hier nicht.“

Ein anderes ebenso jugendgerechtes wie medienwirksames Beispiel der Nachwuchswerbung: Lehrlingsauswahl als Live-„Casting“ in Zusammenarbeit mit einem lokalen Radiosender. Dabei werden teils im Studio, teils im Betrieb Spielchen (Wettbacken) mit den Bewerbern absolviert und Interviews geführt. Laut Albert sorgen die Radiomoderatoren für den zugehörigen Spaß; der Betrieb könnte einen „Tag der offenen Tür“ mit einbauen.

PR und frisches Image

Ob all sowas nicht die Seriosität der eigenen Bäckerei in Zweifel ziehe, wurde gefragt. „Im Gegenteil“, betonte der Referent. Der Mediendruck sei gut fürs Image und