

BEWERBER- SUCHE IN DER BAUBRANCHE

Wie gewinnt man Auszubildende für Jobs, die als unattraktiv gelten? Indem man ihnen Perspektiven gibt und Wertschätzung entgegenbringt, weiß Gerd Nottmeier von Kögel Bau.

Beton-, Straßen-, Kanalbau: Die gewerblichen Bauberufe stehen bei vielen Jugendlichen nicht an erster Stelle – lieber wollen sie im Büro arbeiten oder KFZ-Mechatroniker werden. Von den zahlreichen Vorteilen der Bauberufe muss der Nachwuchs erst einmal überzeugt werden. Wenn sie dann aber sehen, welche Möglichkeiten der Bau in Bezug auf Ausbildung, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten bietet, kommt schnell Begeisterung auf.

Steine schleppen ist out

Gerd Nottmeier ist Teamleiter Personal bei Kögel Bau, das Unternehmen bildet in neun verschiedenen Ausbildungsberufen aus. „Wir merken sehr stark, wie unterschiedlich die Resonanz auf die Ausbildungsmöglichkeiten bei uns ist. Bei Bauzeichnern und im kaufmännischen Bereich haben wir keine Probleme, Bewerber zu finden“, erzählt er. Anders dagegen sieht es bei Berufen wie Beton- und Stahlbeton-, Straßen-, Kanal- und Rohrleitungsbauern aus – Berufe, bei denen Kögel Bau besonders großen Bedarf hat. „Viele denken: ‚Wenn ich auf der Baustelle arbeite, muss ich die ganze Zeit schwer körperlich arbeiten, und das ist mir zu anstrengend.‘ Dass wir heute auch auf der Baustelle mit High Tech-Geräten arbeiten, wissen viele gar nicht.“

Turbo-Gespräche und Leistungen überzeugen

Eines der großen Ziele ist es daher, überhaupt das Interesse von jungen Menschen zu wecken. Kögel Bau ist deshalb ständig auf Ausbildungsmessen präsent und auch bei „Speed-Datings“.

Die Zeugnisse sind bei uns nicht so entscheidend, wichtiger ist der persönliche Eindruck.

Gerd Nottmeier



Wer erkennt, welche Möglichkeiten der Bau in Bezug auf Ausbildung, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten bietet, ist schnell begeistert.

Zudem arbeitet das Unternehmen eng mit den Schulen der Region zusammen: „Wir nehmen jede Möglichkeit wahr, uns direkt dort vorzustellen.“ Dabei wird immer wieder betont, dass Auszubildende bei Kögel Bau mit viel Unterstützung und persönlicher Wertschätzung rechnen können. Jeder Auszubildende erhält dieselben sozialen Leistungen wie alle anderen Mitarbeiter, kann ein Fahrrad leasen, bekommt die Arbeitskleidung und Zuschüsse für das Fitness-Studio. Bei Bedarf organisiert der Betrieb Nachhilfe für die Berufsschule, und wer in Unterricht oder Praxis besonders gute Leistungen bringt, wird schon mal mit Tankgutscheinen belohnt.

„Wir möchten, dass sich bei uns jeder wohlfühlt, dafür tun wir einiges“, sagt Gerd Nottmeier. Fast schon selbstverständlich ist es, dass das Unternehmen jedem Auszubildenden, der entsprechende Leistungen bringt, nach der Ausbildung eine feste Stelle anbietet.

Praxis-Erfahrungen ermöglichen

Wenn ein potenzieller Auszubildender Interesse hat, bietet ihm das Unternehmen ein Praktikum an – damit hat Gerd Nottmeier besonders gute Erfahrungen gemacht. Das sei einfach die beste Möglichkeit, die Attraktivität des Baus und seine facettenreichen Tätigkeiten bei jungen Menschen bekannter zu machen – und zwar so, wie sie wirklich sind. „Ein Praktikum bringt Vorteile für beide Seiten. Die jungen Menschen erleben praktisch, wie interessant die Arbeit auf dem Bau sein kann – und wir können sehen, wie jemand arbeitet, ob er pünktlich und engagiert ist.“



**BEST PLACE
TO LEARN**

BEST PLACE TO LEARN

ist ein überregionales und unabhängiges Gütesiegel für die betriebliche Ausbildung, das von der AUBI-plus GmbH vergeben wird. In einem Auditierungsverfahren wird die Qualität der Berufsausbildung durch ein 360°-Feedback beurteilt, zugleich werden Weichen für Verbesserungen gestellt. Das Zertifikat zeigt Schulabgängern das besondere Engagement eines Ausbildungsbetriebs.

> www.bestplacetolearn.de

Ein Praktikum ist eine Grundvoraussetzung dafür, einen Ausbildungsplatz bei Kögel zu erhalten – jeder muss sich zwei bis drei Wochen lang beweisen. „Danach spreche ich mit dem Bauleiter und frage ihn: ‘Kannst du dir vorstellen, sie oder ihn als Auszubildenden zu betreuen?’ Bei einem „Ja“ steht einer Zusage nichts im Wege. Auf Formalkriterien wie Bewerbung, Schulbildung und Zeugnisse legt Gerd Nottmeier weniger Wert: „Für uns sind einfach andere Kompetenzen entscheidend. Viel interessanter ist es beispielweise, ob sich jemand auch in seiner Freizeit engagiert, etwa in einem Sportverein oder in der Feuerwehr.“ Diese Art der Auswahl war bisher immer effektiv.

„Eher ein Bauchgefühl“

Allerdings ist der Blick am Zeugnis vorbei ohnehin eine Notwendigkeit, wenn die Bewerberzahlen niedrig sind. „Das liegt einerseits am demographischen Wandel, es gibt einfach weniger junge Menschen“, sagt Gerd Nottmeier. „Außerdem wollen immer mehr Schulabgänger unbedingt studieren, statt eine Ausbildung zu machen.“ Manchen Studienabbrecher hat er später doch noch als Auszubildenden eingestellt. „Wir haben zur Zeit Azubis im Alter von 16 bis 31 Jahren. Jedes Alter hat seine Vor- und Nachteile – es ist bei uns grundsätzlich eher das Bauchgefühl, nach dem wir beurteilen, ob jemand ins Team passt.“

Zertifizierter Ausbildungsbetrieb

Dass das Gesamtkonzept funktioniert, hat Kögel Bau seit 2016 schwarz auf weiß – das Unternehmen wurde mit dem Ausbildungssiegel „Best Place to Learn“ zertifiziert. Das hervorragende Betriebsklima und auch die sozialen Leistungen des Unternehmens sind außerdem erwähnenswert: So werden z. B. jedes Jahr

an einem Adventssonntag die derzeitigen und zukünftigen Azubis, die gesamte Belegschaft und deren Familien zur alljährlichen „Weihnachtsbaum-Aktion“ eingeladen. Am Ende darf jeder einen Weihnachtsbaum mit nach Hause nehmen. „Darauf freuen sich alle Kögel-Mitarbeiter immer sehr. Es ist eine kleine Geste, aber damit zeigen wir, wie wichtig uns unsere Auszubildenden und Mitarbeiter sind.“

FAZIT

Gerade bei vermeintlich unattraktiven Berufen ist es entscheidend, das Interesse der potenziellen Auszubildenden zu wecken und einen Einblick in die Arbeit zu geben. Zudem spielen die Atmosphäre und die Wertschätzung im Betrieb eine wichtige Rolle.

☞ *Dieses Interview führte Miriam Elmers.*



GERD NOTTMEIER

ist Teamleiter Personal beim Familienunternehmen Kögel Bau in Bad Oeynhausen mit 230 Mitarbeitern. Er ist verantwortlich für rund 30 Auszubildende in neun kaufmännischen und gewerblichen Berufen.

> www.koegel-bau.de

DAS NEUE *wir*GEFÜHL FÜR AUSBILDER.

Gemeinsam stark
für eine erfolgreiche
Ausbildungsarbeit.



*wir*AUSBILDER verbindet ein modernes Fachmagazin mit digitalen Arbeitshilfen und regelmäßigen persönlichen Treffen. Damit steht Ihnen ein umfassendes Wissensnetzwerk für eine erfolgreiche Ausbildungsarbeit zur Verfügung!

- ✿ Fachmagazin
- ✿ Dialog vor Ort
- ✿ Antworten Online
- ✿ Status-Check

DIESE 4 BESTANDTEILE SIND IN *wir*AUSBILDER FÜR SIE ENTHALTEN:

1 *wir*AUSBILDER - DAS MAGAZIN

Erfahrungen - Impulse - Lösungen.
Alle 2 Monate neu von Ausbildern für Ausbilder.

3 *wir*AUSBILDER - ANTWORTEN ONLINE

Ihre schnelle Antwort auf rund 100 konkrete Fragen im Ausbildungsalltag. Direkt per Smartphone, Tablet oder PC.

2 *wir*AUSBILDER - DIALOG VOR ORT

Mindestens zwei Netzwerktreffen pro Jahr in Ihrer Region.
Exklusiv für die *wir*AUSBILDER-Community.

4 *wir*AUSBILDER - STATUS-CHECK

Ihr Selbstanalyse-Tool mit praxisorientierten Tipps und Verbesserungsvorschlägen für Ihre Ausbildungsarbeit.

Mehr Infos unter
go.kiehl.de/wirausbilder