

Gesucht und gefunden

Roland Albert*

„Junger Mann, der alles kann“ – so oder so ähnlich lesen sich viele „Stellenangebote“ für Monteure. Wie aber soll jemand mit 25 Lebensjahren zehn Jahre Berufserfahrung haben, ohne unglaublich zu wirken. Und wie kommen Arbeitgeber überhaupt zu solchen Vorstellungen?

Der wichtigste Grund für die Suche nach dem perfekten Mitarbeiter ist der Kostendruck, den der Betrieb selbst hat und vom Kunden immer stärker zu spüren bekommt. Am Thema Preis kommt fast kein Handwerker mehr vorbei und so bleibt immer weniger Zeit und Muse, in die Ausbildung der Gesellen zu investieren. Jede Kleinigkeit, die der neue Monteur nicht auf Anhieb kann oder versteht, ruft beim neuen Chef Unbehagen hervor und er fragt sich: Habe ich mir da wirklich den Richtigen geholt?

* Roland Albert, Training und Beratung, 90453 Nürnberg, Tel. (09 11) 6 38 38 55, Fax (09 11) 6 38 38 27, E-Mail: rolandalbertbdvt@t-online.de

„ Die Besten sind gesucht ! ”

Wir wollen die Besten in unserer Stadt werden. Hierzu suchen wir

einen **Monteur, der alles kann**

Wir bieten Ihnen...

viel Arbeit
unbezahlte Überstunden
Bereitschaftsdienst
Angemessene Bezahlung
Firmen-PKW, auch für privat

Sie bringen idealerweise mit...

Überzeugungskraft und gutes Auftreten
15 Jahre Berufserfahrung
erstklassige Fachkenntnisse
mindestens einen Meistertitel
Bereitschaft und Belastungsfähigkeit

Bewerber über 30 Jahre sind sinnlos, wir wollen junge und innovative Typen.

Bitte senden Sie Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen an die von uns beauftragte Unternehmensberatung bis spätestens in 2 Tagen eintreffend.

Sind Sie der Mann, der alles kann? Firmeninhaber möchten nur Spitzenkräfte einstellen. Diese sollen jung, flexibel und zu Opfern bereit sein sowie große Berufserfahrung und Menschenkenntnis besitzen

Chef in der Zwickmühle

Wenn der Chef mit dem neuen Mann unzufrieden ist, wird er versuchen, schnell zu handeln, damit er ihn noch in der Probezeit loswerden kann und sich lästige Gerichtsverfahren und Mehrkosten erspart. „Ältere“ Monteure sind für durchschnittliche Betriebsgrößen quasi unkündbar und gehören gewissermaßen zum Inventar. Oft hat sie der Vater eingestellt und weil sie den Sohn und heutigen Inhaber schon als Baby gekannt haben, dürfen sie bis zur Rente bleiben. Nach dem Gang in die Rente schwören sich dann die „Jungen“: Nie mehr Ärger mit alten Mitarbeitern. Und setzen

bedingungslos auf die junge Generation.

Wer ist schuld an diesem Dilemma? Der Monteur, weil er so wenig weiß und viel mehr wissen und können muss? Der Chef, weil er immer nur auf Kostensenken aus ist und junge Mitarbeiter „billiger“ sind? Oder gar der Kunde, der mit seinem ausgeprägten Preisbewusstsein die Lawine losgetreten hat?

Kompetenz ist gefragt

Der **Monteur** muss lernen, seine persönliche Weiterbildung stärker voranzutreiben. Dies wird aus zwei Gründen unabdingbare Pflicht: Zum einen, weil sich das Fachwissen ständig vermehrt und der

Arbeitgeber Monteure benötigt, die in mehreren Sparten fit und flexibel einsetzbar sind. Zum ändern, weil das Tempo im Wettlauf um den Kunden und den entscheidenden Vorsprung in den nächsten Jahren zunehmen wird. So muss künftig jeder Zeit und Geld in die eigene Weiterbildung investieren. Um auch in der Zukunft – mit 31 Jahren und mehr – gefragt zu sein. Doch ist die Fachkompetenz nur die eine Seite, die andere ist die so genannte soziale Kompetenz.

Der **Arbeitgeber** aber muss lernen, dass die Entwicklung von Mitarbeitern Zeit braucht. Der Betrieb muss selbst einen Teil der Weiterbildung für die Monteure bezahlen und in diese investieren. Genau so, wie in Maschinen und Montagefahrzeuge investiert wird, so müssen auch die Kosten für Weiterbildung als Investition gesehen werden. Selbstredend will der Chef auch hier sehen, wie sich die Investition „verzinst“, also rentiert. Eine gute Mitarbeiterentwicklung dauert drei bis fünf Jahre und so viel Zeit hat der Chef heute oftmals nicht. Denn er muss ja ständig Aufträge holen, um seine Mitarbeiter zu „ernähren“. Wenn für den Inhaber nach Abzug aller Kosten nichts mehr übrig bleibt und die Steuern und Abgaben den Gewinn auffressen, muss sich

niemand – auch die Politik nicht – wundern, dass immer mehr Firmeninhaber mit einem dicken Hals durch die Gegend laufen und über die Kosten am Standort Deutschland jammern.

Der **Kunde** – als Dritter in dieser Runde – erwartet nicht nur den „klassischen“ Handwerker. Er fordert auch noch freundliche, nicht Bier trinkende und nicht rauchende Monteure, die am besten nicht fluchen, einwandfreies Deutsch sprechen und gute Manieren und einen Reinigungstrupp im Kofferraum haben. Bei solchen Wunschvorstellungen bekommen wir sicher ein kleines Problem. Aber wie in jedem Problem, steckt auch hier eine Chance: Sie müssen die Wünsche und Vorstellungen von Arbeitgeber und Kunde für sich nutzen.

Entdecken Sie Ihre Stärken

Wenn Sie sich auf eine Stellenanzeige – wie sie am Anfang erwähnt ist – bewerben, dann sollten Sie nicht Ihre Fachkenntnisse in den Mittelpunkt stellen. Natürlich müssen Sie diese auch erwähnen. Wichtiger ist es jedoch erkennen zu geben, dass Sie Wert auf ein gutes Betriebsklima legen und gern im Team arbeiten. Niemand hat gern Einzelkämpfer um sich herum; viele

Chefs scheuen sich, solche Monteure einzustellen. Sie sollten allerdings beim Vorstellungsgespräch Ihren Redefluss in Grenzen halten. Ihre Sätze sollten kurz und verständlich sein. Zu viele Informationen kann sich ohnehin niemand merken. Lassen Sie lieber den Chef ausführlich über sein Unternehmen und die Firmenziele erzählen. Zeigen Sie sich als guter Zuhörer. Und – jammern Sie nicht über die Wirtschaftslage, den Stellenmarkt und dergleichen.

Argumentieren Sie so, als gäbe es gar keine andere Möglichkeit, als die angebotene Stelle mit Ihnen zu besetzen und seien Sie ruhig selbstsicher. Denn es gibt nämlich nur einen, der Sie gut „verkaufen“ kann: Sie selbst.

.....

Sprüche vom Bau

Wenn große Häuser
stürzen, wird viel
Staub.

Was ist gebaut auf
dem Sand,
das hat im Sturmwind
nicht Bestand.

Jedes Dach hat sein
Ach.

.....