

Deutscher Handwerkspräsident ist auf dem falschen Dampfer

Innsbruck (17.06.2019) - Fußballer sind für ihre Vereine längst zu einer Ware geworden. Deutschlands Handwerkspräsident möchte dieses Modell nun auf Lehrlinge und Fachkräfte übertragen. Mit schwerwiegenden Folgen, meint Personal- und Bildungsexperten Dieter Duftner: „Wissen ist Allgemeingut, Lehrlinge keine Zitronen und Employer Branding kein Mascherl, das man sich nur umhängen kann.“

„Der oberste Repräsentant der deutschen Handwerker versteht das Thema Bildung nicht. Wissen ist ein Allgemeingut. Punkt!“ – mit Empörung reagiert Bildungs- und Personalexperte Dieter Duftner auf die jüngsten Aussagen des deutschen Handwerkspräsidenten Hans Peter Wollseifer. In einem Artikel der Tiroler Tageszeitung ist Wollseifer der Ansicht: Wenn Fachkräfte nach einem Lehrabschluss vom Mitbewerber oder anderen Unternehmen abgeworben werden, soll der neue Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten übernehmen – ähnlich wie bei den hochdotierten Transfers im Fußball.

„Mit diesem Lösungsvorschlag schießt er sich aber ein gewaltiges Eigentor“, sagt Duftner, denn diese Aussage transportiert gleich mehrere Botschaften mit:

Botschaft 1

Als Unternehmen investiere ich nur dann Zeit und Geld in dich als Mitarbeiter, wenn Du – lieber Lehrling, liebe Fachkraft – bei mir bleibst. Nur dann biete ich dir einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz. „Lehrlinge und Mitarbeiter sind aber keine Zitronen die man ausquetscht, solange sie Leistung bringen und einen Ertrag für die Firma“, so Dieter Duftner. „Was ist das für eine Haltung?!“

Mitarbeiterbindung passiert durch Loslassen und Möglichkeiten einräumen.

Menschen wollen und müssen Erfahrungen machen. Erst wer den Vergleich hat, kann einordnen, welche Qualität beispielsweise der Ausbildungsbetrieb gehabt hat oder wie gut dort das Miteinander unter den Mitarbeitern war oder ob dort echte Personalentwicklung stattgefunden hat.

Unternehmen müssen Erfahrungen zulassen und das beginnt schon bei einer fairen Berufs- und Bildungswahl. „Äußerst kritisch sind daher auch die vielen regionalen Berufs- und Bildungsmessen zu sehen. Jugendliche und junge Erwachsene müssen die Chance haben, sich ein vollständiges Bild von der Berufs- und Bildungswelt machen zu dürfen“, betont Duftner. Was in Wahrheit passiert: Durch die Regionalisierung in der Berufs- und Bildungsorientierung wird die Entwicklung dieser junger Menschen bewusst verhindert und die nachkommende Generation ihrer Möglichkeit beraubt“.

Botschaft 2

Was Unternehmen oder oberste Verantwortliche kommunizieren, wird wahrgenommen.

Employer Branding funktioniert niemals, wenn das Thema beim Fußabstreifer zum Vorstandsbüro endet.

Employer Branding beginnt beim Praktikanten, beim Lehrling und gilt auch für das Reinigungspersonal. Die gelebten Werte müssen authentisch sein und täglich vorgelebt werden – auch vom Chef. Die Wertschätzung gegenüber Mitarbeiter muss – unabhängig von den Gründen auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen vorhanden bleiben.

„Employer Branding ist kein Mascherl, das man sich nur umzuhängen braucht“, warnt Duftner. „Da werden noch viele ihr blaues Wunder erleben.“ Wer heutzutage nicht auf dieses Thema setzt, wird in Zukunft keine Mitarbeiter mehr finden. Warum? Mitarbeiter lassen sich heute finden. Es sind die Betriebe, die in einem Bewerbungsprozess stehen.

Botschaft 3

Die Mitarbeiterausbildung wird ausschließlich durch die Kosten-/Nutzen-Brille betrachtet.

„Heute zählt die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern mehr denn je zu den wesentlichsten Aufgaben eines jeden Unternehmen und dafür muss man Zeit und Geld in die Hand nehmen. Den idealen Mitarbeiter aus dem Bestellkatalog gibt es einfach nicht und wird es auch nie geben“, sagt Duftner.

Eine zeitgemäße Mitarbeiterausbildung bedeutet heute: Lieber Mitarbeiter, ich nehme dich in Deiner Gesamtheit wahr. Lass uns gemeinsam schauen wo dein Wissensstand liegt, oder welche Fähigkeiten und Fertigkeiten du schon hast und auf welcher Basis wir nun weiter zusammen arbeiten können. Ich ermögliche dir, innerhalb kürzester Zeit, ein maßgeschneidertes Bildungs-Update. Kein Wunder also, warum der Begriff und die Lernmethode des Microtraining seit Jahren schon auf dem Branchenmonitor aufscheint und sich durchsetzt.

Quelle: [Tiroler Tageszeitung](#)

Weitere Details zu [duftner.digital](#) und Mag. Dieter Duftner finden Sie unter [duftner.digital](#).

Pressekontakt:

Margit Bacher

+43 664 7960040

margit@duftner.digital

<https://www.duftner.digital/deutscher-handwerksprasident-am-falschen-dampfer/>