

Fachkräftesicherung durch mitarbeiterorientierte Personalpolitik



DHKT-Seminar "Personalmanagement" am 6. Juni 2017





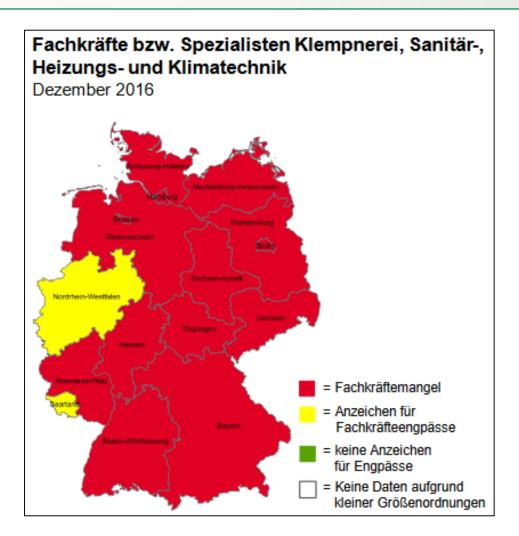


- Problemstellung: Fachkräftelücke
- Strategie 1: Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
- 3 Strategie 2: Aktivierung vorhandener Potenziale
- Strategie 3: Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- 5 Strategie 4: Vertragliche Bindung
- 6 Strategie 5: Systematische Personalentwicklung





Personalengpässe

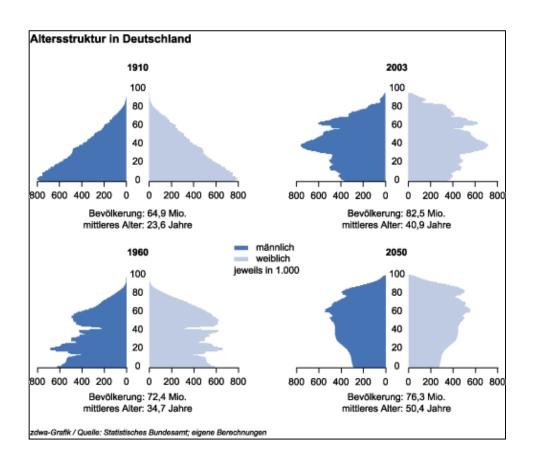


https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2016-12.pdf





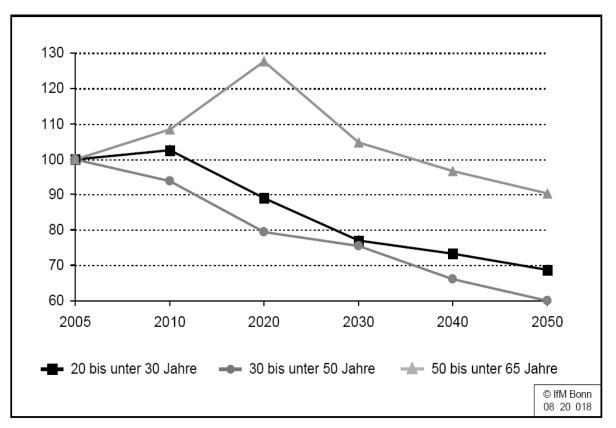
Demografischer Wandel



- sinkende Einwohnerzahl
- mehr ältere Menschen
- weniger Erwerbspersonen
- wachsende Migrantenzahl



Altersstruktur der Erwerbspersonen

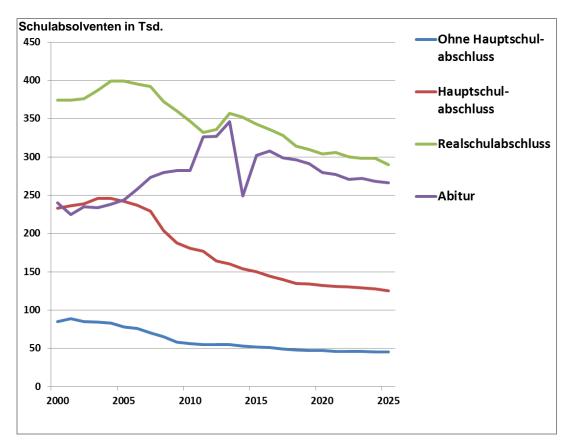


- Rückläufige Zahl der Erwerbspersonen
- Wachsender Anteil Älterer

Quelle: Kranzusch et al. (2009): Absatz- und Personalpolitik des Handwerks im Zeichen des demografischen Wandels, S. 5.



Rückgang der Absolventenzahlen



(Eigene Darstellung in Anlehnung an Kultusministerkonferenz (2009), S. 70,72,74,76)

- WenigerSchulabsolventen
- Besonders starker
 Rückgang bei
 Hauptschülern



Workshop



Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Ein Betriebsinhaber kommt zu Ihnen in die Beratung und erzählt, dass sein Unternehmen sehr erfolgreich am Markt tätig ist. Gleichzeitig muss er jedoch viele Aufträge ablehnen, weil ihm hierzu das notwendige Personal fehlt. Deshalb würde er gerne 30.000 Euro investieren, um neue Mitarbeiter zu akquirieren. Zu welchen Maßnahmen würden Sie ihm raten?

Notieren Sie konkrete Maßnahmen mit kurzen Stichworten auf die Moderationskarten!







- Problemstellung: Fachkräftelücke
- Strategie 1: Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
- 3 Strategie 2: Aktivierung vorhandener Potenziale
- Strategie 3: Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- 5 Strategie 4: Vertragliche Bindung
- 6 Strategie 5: Systematische Personalentwicklung





Wege zur Rekrutierung von Auszubildenden

- Kontakt zu Schulen (Berufsorientierungstage)
- Betriebsbesichtigungen
- Betriebspraktika
- Ausbildungsmessen
- Internet und Social Media





BMW Karriere

2. Oktober · Bearbeitet



06.06.2017 Dr. Markus Glasl Seite 9





- Frühzeitiger Kontakt erhöht die Chancen
- Schulkontakte und Betriebsbesichtigungen sind zweckmäßig
- Qualität der Maßnahme hat deutlichen Einfluss auf Bewerbungsabsicht
- Sympathie zu Maßnahmenträger wirkt stark positiv





Motive für die Berufswahl

Wodurch wurde Ihr Interesse am Ausbildungsberuf geweckt?	Anteil (Mehrfach- nennungen)	Einfluss auf den Verbleib des Auszubildenden
Betriebspraktikum	74%	Ja
Eltern/Verwandte	39%	Nein
Freunde	22%	Nein
Informationsveranstaltungen an der Schule	8%	Nein
Gezielte Informationen einer Handwerkskammer	4%	Nein
Gezielte Information des Ausbildungsbetriebs	10%	Ja
Internet	15%	Nein
Arbeitsamt	11%	Nein
Berufsinformationszentrum	10%	Nein
Sonstiges	12%	Nein

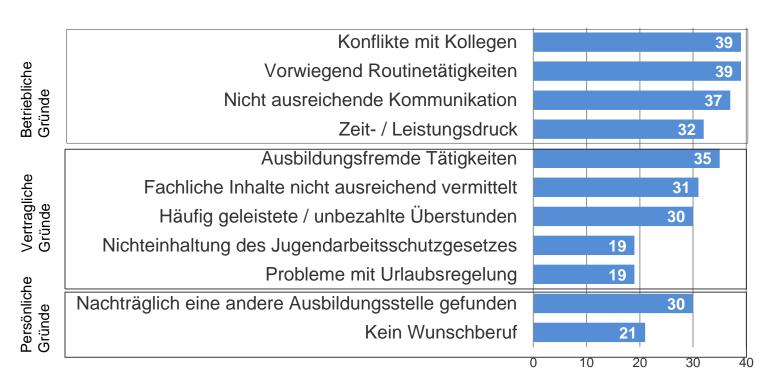
Quelle: Wolf (2012): Mitarbeitergewinnung im Handwerk, S. 9.





Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Auszubildende (n = 560), Angaben in %



Quelle: Greilinger (2013): Analyse der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben, S. 57 ff.







- Problemstellung: Fachkräftelücke
- Strategie 1: Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
- 3 Strategie 2: Aktivierung vorhandener Potenziale
- Strategie 3: Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- 5 Strategie 4: Vertragliche Bindung
- 6 Strategie 5: Systematische Personalentwicklung





Generation 50plus

Einfluss auf die Produktivität

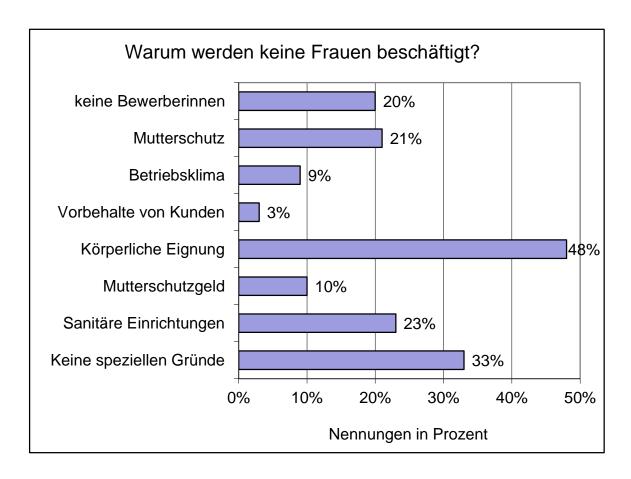


- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsorganisation
- Aus- und Weiterbildung

Quelle: Göbel und Zwick (2010), ZEW Discussion Paper 10-069,







- Arbeitsorganisation
- Familienfreundlichkeit
- Gezielte Ansprache



Quelle: Glasl (2003), Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk, S. 20.



Flüchtlinge

Potenzialfaktoren	Herausforderungen	
Berufswahlmotive passen zum Handwerk	Ausbildungsreife Sprachkenntnisse	
Kenntnis und gutes Bild vom Handwerk	Konzentrationsfähigkeit	
Interesse an Handwerksberufen	Ausdauer/Arbeitszeit	
Körperliche Leistungsbereitschaft	■ Disziplin/Pünktlichkeit	
Akzeptanz des schmutzigen Arbeitsumfeldes	■ Wählerisch/präzise Berufswünsche	
Bereitschaft in Ausbildung zu "investieren"	Durchhaltevermögen (Ausbildungsabbruch)	
Formbarkeit der Jugendlichen	WWW HANCHERK DE	
■ Bleibeabsicht	Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill. DAS HANDWERK	







Handlungsempfehlungen:

- Bedarfsorientierte Verlängerung der Sprachförderung
 - vorgezogenen Einsteigerkurse
 - zusätzliches Berufsübergangsjahr (vgl. Bildungspakt Bayern)
 - ausbildungsbegleitende Sprachförderung
- Gezielte Wertevermittlung (Pünktlichkeit, Disziplin, ...)
- Etablierung von Mentoren ("Erdung", Begleitung bei der Berufswahl)
- Flexible Lösungen im Rahmen des Berufsschulunterrichts (eigene Klassen, Förderunterricht, Prüfungswiederholung, sprachliche, aber nicht inhaltliche Vereinfachung)
- Intensivierung der Kooperation mit der Wirtschaft (Organisation und passgenaue Vermittlung von Praktika)

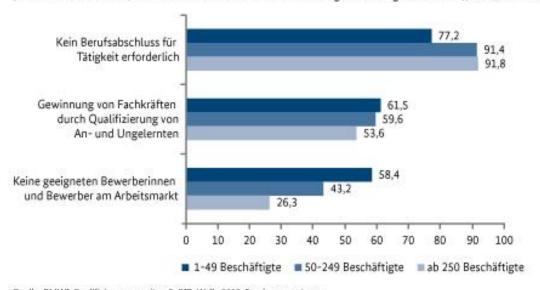
DH





Gründe für Einstellung von An- und Ungelernten

(in % der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren An- und Ungelernte eingestellt haben), 2012, Mehrfachnennungen



Quelle: BMWI-Qualifizierungsmonitor, 2. GIB-Welle 2012, Sonderauswertung

- Aus- undWeiterbildung
- Training on the job
- Einstiegsqualifizierung
- Nachqualifizierung





- Problemstellung: Fachkräftelücke
- Strategie 1: Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
- 3 Strategie 2: Aktivierung vorhandener Potenziale
- Strategie 3: Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- 5 Strategie 4: Vertragliche Bindung
- 6 Strategie 5: Systematische Personalentwicklung







- Übertarifliches Gehalt
- Prämien, Provisionen, Gratifikationen
- Finanz- und/oder Erfolgsbeteiligung
- Zuschüsse (Fahrtkosten, Kinderbetreuung, Sport ...)
- Mitarbeitereinkauf
- Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten
- Betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung)
- Betrieblicher Kranken- und/oder Unfallschutz (kollektive Versicherung)





Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Work-Life-Balance (attraktive Arbeitszeitmodelle)
- Abwechslungsreiche Arbeitsinhalte
- Attraktives Arbeitsumfeld (Wohlfühlatmosphäre)
- Betriebsklima (freundschaftlich, familiär, ...)
- Führungsstil (Kommunikation, Partizipation ...)







- Normen
- Werte
- Symbole (Arbeitskleidung, Logo, ...)
- Rituale (Betriebsfeiern, -ausflüge, ...)
- Unternehmensleitbild





Etablierung einer Arbeitgebermarke

- Image des Unternehmens (guter Ruf)
- Bekanntheit, Vertrautheit mit dem Unternehmen
- Arbeitgebereigenschaften (Gehalt, Unternehmenskultur, ...)
- Jobcharakteristika (Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, ...)
- Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrenten
- Kommunikation der Stärken









- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsschutz
- Gesundheitskurse, -schulungen
- Untersuchung und Beratung
- Betriebliche Sportangebote
- Förderung außerbetrieblicher Sportaktivitäten







- Problemstellung: Fachkräftelücke
- Strategie 1: Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
- 3 Strategie 2: Aktivierung vorhandener Potenziale
- Strategie 3: Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- 5 Strategie 4: Vertragliche Bindung
- 6 Strategie 5: Systematische Personalentwicklung





Mögliche Inhalte von Arbeitsverträgen

- Verlängerung von Kündigungsfristen
- Verschwiegenheitspflicht und Wettbewerbsverbot
- Widerrufsklauseln für Zusatzleistungen
- Rückzahlungsklauseln







- Problemstellung: Fachkräftelücke
- Strategie 1: Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
- 3 Strategie 2: Aktivierung vorhandener Potenziale
- Strategie 3: Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- 5 Strategie 4: Vertragliche Bindung
- 6 Strategie 5: Systematische Personalentwicklung





Personalentwicklung ist ...

... die Gesamtheit aller Maßnahmen, welche die

Mitarbeiter eines Unternehmens so

qualifizieren und einsetzen, dass sie die

gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben

erledigen können.



06.06.2017 Dr. Markus Glasl Seite 28



Ziele der Personalentwicklung

- Neue Technologien/Techniken beherrschen
- Leistungssteigerung (Leistungsfähigkeit, -bereitschaft)
- Erhöhung der Flexibilität
- Fachkräftesicherung (Identifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten)
- Mitarbeiterpotenziale erkennen und nutzen





Phasen der Personalentwicklung



Qualifikationsprofile erstellen

Anforderungsprofile ableiten





Personalentwicklung planen

Qualifikationslücke der Mitarbeiter

Selbstverwirklichung
Work-Life-Balance
Tätigkeit Karriere
Gehalt Arbeitsplatzsicherheit

Bildungsangebote

Budget

- -Hersteller
- -Eigene Erfahrungen
- -Empfehlungen
- -Weiterbildungsberater
- -Weiterbildungsdatenbanken







Weiterbildungsplanung Karriereplanung <u>Personaleinsatzplanung</u>





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ludwig-Fröhler-Gesellschaft zur Förderung der Handwerkswissenschaften e.V.

Dr. Markus Glasl

Max-Joseph-Str. 4 80333 München

089/515560-82

glasl@lfi-muenchen.de

www.lfi-muenchen.de

Gefördert durch:





sowie die Wirtschaftsministerien der Bundesländer



