

GUTE AUSSICHTEN:

Bildung im Fokus, Wirtschaft im Aufwind.

 17./18. November 2014, Berlin

Herzlich Willkommen

Förderer der Bildungskonferenz 2014



Beteiligte Projekte 2014



Das Individuum zählt!

Konzepte ZUR Mitarbeitergewinnung und -bindung

Peter Clos

Innung SHK Berlin

15 Jahre Personalerfahrung durch die Leitung einer Handwerksfirma mit bis zu 25 MA als Geschäftsführer und Gesellschafter bis Mai 2014

Bildungskonferenz 2014

„Gute Aussichten: Bildung im Fokus, Wirtschaft im Aufwind.“

17./18. November 2014, Estrel Hotel Berlin

Personalmangel ist schon jetzt ein wesentliches Problem bei der Entwicklung oder Sicherung von Handwerksbetrieben.

Woher nehmen und nicht stehlen?

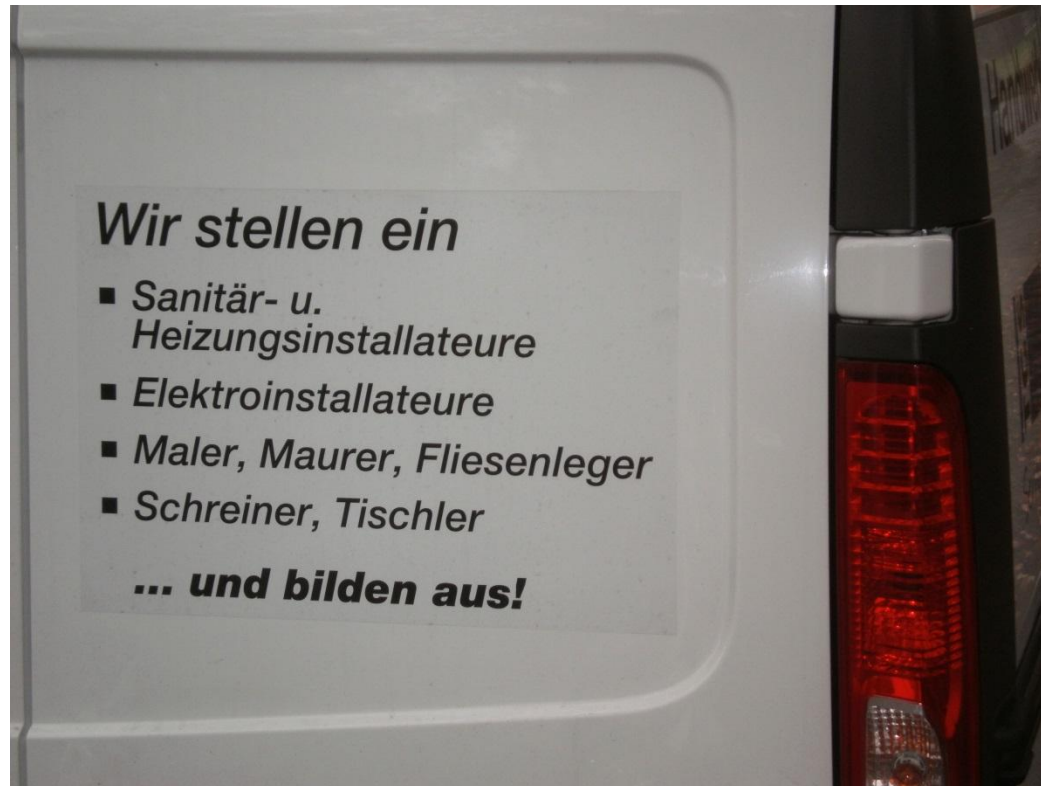
Warum eigentlich nicht stehlen?

Wie kann ich erfolgreiche Abwehrversuche anderer Firmen verhindern?

Übliche, klassische Möglichkeiten Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen:

- Warten auf Bewerbungen geeigneter Mitarbeiter
Heute nahezu aussichtsloses Unterfangen, bei uns bewarben sich nur noch Berufsanfänger mit unpassender Qualifikation!
- Vermittlung übers Arbeitsamt
Die Zeiten, wo sich auf eine Anfrage beim Arbeitsamt viele Bewerber gemeldet haben und man sogar noch nachordern kann sind seit Jahren vorbei!
- Werbung um Mitarbeiter beispielsweise über,
 - Zeitungsinsertate **Werbung eines Unternehmens: Fahrzeuge ohne GPS!**
 - Aushänge (z.B. Schaufenster Ladengeschäft)
 - Internetseite des Unternehmens
 - Mund zu Mund Propaganda **Sehr effektiv bei hoher Identifikation mit Betrieb.**
 - Beschriftung auf dem Fahrzeug

Fahrzeugbeschriftung auf der Rückseite eines Kundendienstfahrzeuges



Übliche, klassische Möglichkeiten Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen:

- Ausbildung eigener Mitarbeiter,
 - Klassische Erstausbildung
Geeignete Azubis zu finden ist genauso schwer wie geeignete Mitarbeiter zu finden!
 - Umschüler
Auch hier sind die guten Zeiten vorbei, alle Branchen suchen Leute und nur wenige nehmen den Aufwand einer Zweitausbildung auf sich!
 - Quereinsteiger
Ähnlich wie Umschüler, aktuell habe ich 2 Firmen, die ihre Helfer aus anderen Branchen zu Facharbeitern weiterqualifizieren wollen
 - Betriebsinterne Weiterbildung
Hier geht es mehr um die Schließung betriebsinterner Lücken, wie z.B. die Weiterbildung vom Baustellenmonteur zum Kundendienstmonteur

Unübliche Möglichkeiten Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen:

- Anwerben ausländischer Fachkräfte
Grundsätzlich positiv!
Probleme durch mangelnde Sprachkenntnisse und unterschiedliche Ausbildungsstandards trotz Berufsankennung sollten nicht unterschätzt werden.
- Übernahme von Ausbildungskosten höherwertiger Fort- und Weiterbildung mit Zeitbindung an die Firma wie z.B.,
 - Meisterausbildung
 - duales Studium
 - Techniker Ausbildung
 - Betriebswirt des HandwerksZiel ist die Bindung ans Unternehmen durch vertragliche Vereinbarungen, z.B. bezahltes duales Studium gegen 5 Jahre Betriebszugehörigkeit oder anteilige Erstattung der Ausbildungskosten.

Unübliche Möglichkeiten Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen:

- Abwerben von Mitarbeitern anderer Firmen
Freunde macht man sich damit nicht!
- Auslobung von Kopfprämien
Kann zum Erfolg führen. Mitarbeiter sprechen häufig ehemalige Kollegen, mit denen sie früher schon gerne zusammengearbeitet haben.
- Einstellung von ehemaligen Leiharbeitskräften
Wird häufig praktiziert. Die Firma weiß, dass der Neue ins Team passt und was er kann.
- Kauf einer Firma mit dem Ziel die Mitarbeiter der Firma zu übernehmen
Eine zusätzlich Motivation eine Firma zu übernehmen

Wie halte ich die mit viel Aufwand rekrutierten Mitarbeiter?

- Angemessene Bezahlung

Problem im Handwerk! Im Heizungs- und Sanitärbereich sind Stundenlöhne von 12,- bis 13,- Euro üblich. Bei diesem Lohnniveau wechseln gute Mitarbeiter gerne in die Industrie, wo deutlich mehr bezahlt wird!

- Angemessene Sozialleistungen

Urlaubs und Weihnachtsgeld sind im Handwerksbereich nahezu unbekannt!

- Umgang mit Lob und Kritik

Anerkennung ist extrem Leistungs-Stimulierend!

Wie halte ich die mit viel Aufwand rekrutierten Mitarbeiter?

- Übertragung von Verantwortung
Mitarbeiter mit eigenen Aufgabenbereichen sind engagierter!
- Schaffung spezieller (schön klingender) Aufgabenfelder, welche die besondere Bedeutung des Mitarbeiters hervorheben
Z.B. Kundendiensttechniker statt Kundendienstmonteur oder Bauleitender Monteur statt Facharbeiter oder Beauftragter für Regenerative Energien oder Energiemanagement BHKW

Wie halte ich die mit viel Aufwand rekrutierten Mitarbeiter?

- Eingehen auf Individuelle Bedürfnisse von Mitarbeitern
Fortbildung, Familie, Urlaub, Krankheit, Anschaffungen, Nutzung von Firmen-Ressourcen (work-life-balance)
- Vertrauenskultur gegenüber Mitarbeitern
Z.B. kein GPS, zum Mitarbeiter stehen, Gegenseitige Unterstützung
- Teambildungsmaßnahmen über gemeinsame Aktivitäten
Grillen, Weihnachtsfeier und Ausflüge wie z.B. Paddeln, Klettern, Volleyball, Drachenboot usw. (Pädagogischer Gedanke sollte nicht zu offensichtlich sein).

BILDUNGSKONFERENZ 2014

Deutschlands größter Branchentreff für Bildungsverantwortliche



* 17./18. November 2014, Berlin